

Université de Montréal

Les travailleurs migrants occupant un emploi peu ou pas spécialisé au Qatar : évolution de la
situation juridique entre 2012 et 2018

par Geneviève Richard

Faculté de droit

Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de maîtrise en droit (LL.M)

Septembre 2018

© Geneviève Richard, 2018

Résumé

Depuis l'annonce en 2010 que la Coupe du monde de soccer de 2022 se tiendra au Qatar, le nombre de travailleurs migrants temporaires a augmenté de façon importante et représente maintenant 90% de la population qatarie. En 2012, un rapport de l'organisme *Human Rights Watch* a dénoncé les abus de droit, voire l'esclavage moderne, dont ces travailleurs étaient victimes. En sus d'une intervention musclée de la part de l'Organisation internationale du travail en 2016, de nombreuses critiques émanant d'une pluralité d'acteurs et d'observateurs déplorèrent l'encadrement juridique déficient des conditions de travail et de séjour des travailleurs migrants occupant un emploi peu ou pas spécialisé au Qatar. Ce mémoire s'intéresse à l'évolution de la situation juridique de ces travailleurs entre la publication du rapport de *Human Rights Watch* en 2012 et aujourd'hui. Pour ce faire, nous étudierons la législation en vigueur ainsi que la doctrine publiée sur le sujet, notamment les différents rapports d'organisations internationales et d'organisations non gouvernementales. Malgré quelques améliorations législatives et une plus grande reconnaissance de la problématique dans le discours des autorités qataries, beaucoup de défis demeurent, surtout dans la mise en œuvre de la législation en vigueur et la transmission de l'information quant aux mesures entreprises.

Mots-clés

Travailleurs étrangers temporaires – Travailleurs migrants – Qatar - *Kafala* – Parrainage – Migration pour le travail – Migration circulaire – Organisation internationale du travail

Summary

Ever since the 2010 announcement that the 2022 World Cup would be held in Qatar, the number of temporary migrant workers there has increased significantly, and they now represent 90% of the Qatari population. In 2012, a *Human Rights Watch* report criticized the abuse of law, bordering on modern slavery, to which these workers were subjected. In addition to a vigorous intervention from the International Labour Organization in 2016, a great deal of criticism emanating from several actors and observers lamented the deficient legal framework of the work and stay conditions the migrant workers are subject to, all with employment requiring little or no skill in Qatar. This thesis focuses on the evolution of the legal situation of these workers from the time of the publication of the report by *Human Rights Watch* in 2012 and the present day. To achieve this, we examine the legislation in effect as well as author commentary on the subject, namely the different international organizations and NGO's reporting on same. Despite some legislative improvements and greater understanding of the issues in the discourse of Qatari authorities, many challenges remain, especially insofar as the implementation of application legislation is concerned as well as the transmission of information insofar as measures currently underway.

Key words

Temporary foreign workers – Migrant workers – Qatar – *Kafala* – Sponsorship – Labour migration – Circular migration – International Labour Organization

Table des matières

| | |
|---|----------|
| Résumé..... | i |
| Mots-clés..... | i |
| Summary..... | ii |
| Key words..... | ii |
| Table des matières..... | iii |
| Liste des sigles et abréviations..... | vii |
| Remerciements..... | ix |
| Introduction..... | 1 |
| Partie 1. Problématique – la situation juridique des travailleurs migrants au Qatar en 2012..... | 7 |
| 1.1. Portrait des travailleurs migrants au Qatar..... | 11 |
| 1.1.1. Provenance..... | 11 |
| 1.1.2. Domaines d’emploi..... | 13 |
| 1.2. Voies d’accès au Qatar..... | 15 |
| 1.2.1. Voies régulières..... | 15 |
| 1.2.2. Voies irrégulières..... | 18 |
| 1.2.3. Autres voies..... | 19 |
| 1.3. Conditions de travail des travailleurs migrants au Qatar..... | 20 |
| 1.3.1. Recrutement des travailleurs migrants..... | 21 |
| 1.3.1.1. Frais de recrutement..... | 21 |
| 1.3.1.2. Servitude pour dettes et travail forcé..... | 24 |
| 1.3.2. Contrat et prestation de travail..... | 25 |
| 1.3.2.1. Modifications unilatérales du contrat de travail..... | 26 |

| | | |
|------------------|---|-----------|
| 1.3.2.2. | Conditions de travail..... | 27 |
| 1.3.2.2.1. | Durée de la prestation de travail..... | 27 |
| 1.3.2.2.2. | Santé et sécurité..... | 28 |
| 1.3.2.2.1. | Négociation collective..... | 30 |
| 1.3.2.2.2. | Changement d'employeur | 31 |
| 1.3.2.3. | Conditions de vie..... | 32 |
| 1.3.2.4. | Autres enjeux..... | 34 |
| 1.3.2.4.1. | Confiscation de documents | 34 |
| 1.3.2.4.2. | Rétention de la paie | 35 |
| 1.3.3. | Fin du contrat de travail | 36 |
| 1.3.4. | Plaintes de travailleurs et inspection du travail..... | 37 |
| 1.4. | Question de recherche..... | 39 |
| Partie 2. | Méthodologie..... | 41 |
| Partie 3. | Résultats – la situation en 2018 | 47 |
| 3.1. | Plaintes, observations et rapports ayant mené aux changements législatifs | 48 |
| 3.1.1. | Rapports d'ONG et publications de médias..... | 48 |
| 3.1.2. | Interventions de l'OIT (2013-2017)..... | 49 |
| 3.2. | Législation et portrait juridique actuels | 55 |
| 3.2.1. | Recrutement des travailleurs migrants..... | 56 |
| 3.2.1.1. | Frais de recrutement | 56 |
| 3.2.1.2. | Ententes entre États | 60 |
| 3.2.1.3. | Voies irrégulières d'entrée au pays : les « free visas »..... | 63 |
| 3.2.1.4. | Servitude pour dettes | 64 |
| 3.2.2. | Contrat et prestation de travail..... | 67 |
| 3.2.2.1. | Modifications unilatérales du contrat de travail | 68 |

| | | |
|------------|--|------------|
| 3.2.2.2. | Conditions de travail..... | 72 |
| 3.2.2.2.1. | Durée de la prestation de travail..... | 73 |
| 3.2.2.2.2. | Santé et sécurité..... | 74 |
| 3.2.2.2.3. | Négociation collective..... | 79 |
| 3.2.2.2.4. | Changement d’employeur | 81 |
| 3.2.2.3. | Conditions de vie..... | 82 |
| 3.2.2.4. | Autres enjeux..... | 87 |
| 3.2.2.4.1. | Confiscation de documents | 88 |
| 3.2.2.4.2. | Rétention de la paie | 90 |
| 3.2.3. | Fin du contrat de travail | 93 |
| 3.2.4. | Traitement des plaintes des travailleurs et inspection du travail | 101 |
| 3.2.4.1. | Traitement des plaintes des travailleurs..... | 101 |
| 3.2.4.2. | Inspection du travail | 105 |
| 3.3. | Constats transversaux découlant de l’analyse..... | 108 |
| 3.3.1. | Exacerbation de la vulnérabilité des travailleurs migrants par la <i>kafala</i> | 108 |
| 3.3.2. | Importance de la société civile dans l’amélioration de la situation juridique des travailleurs migrants..... | 112 |
| | Conclusion | 117 |
| | Bibliographie..... | 121 |

Liste des sigles et abréviations

| | |
|------------------|--|
| BIT | Bureau international du travail |
| CEACR | Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (OIT) |
| CSI | Confédération syndicale internationale |
| EPGC | Exit Permit Grievances Committee |
| FIFA | Fédération internationale de football association |
| GCC | Gulf Cooperation Council (Conseil de coopération du Golfe) |
| HCDH | Haut-Commissaire des Nations unies aux droits de l'homme |
| HRW | Human Rights Watch |
| IBB | Internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois |
| ILO | International Labour Organization / International Labour Office |
| MTOIT | Mission tripartite de l'OIT (Qatar, 2016) |
| OIT | Organisation internationale du travail |
| ONG | Organisation(s) non gouvernementale(s) |
| ONU | Organisation des Nations unies |
| QF | Qatar Foundation (Fondation pour l'éducation, les sciences et le développement communautaire du Qatar) |
| QFMS | Mandatory Standards for Migrant Workers' Welfare for Contractors and Sub Contractors (énoncés par la QF) |
| QNHRC | Qatar National Human Rights Council |
| Rapport HRW 2012 | HRW, <i>Building a Better World Cup</i> , 2012 |
| SC | Supreme Committee for Delivery and Legacy |
| WWF | Workers' Welfare Forum |
| WWS | Workers' Welfare Standards |

Remerciements

Tout d'abord, un immense merci à mes deux directeurs de recherche, sans qui ce mémoire serait moins structuré et beaucoup trop volumineux! Merci à la professeure Dalia Gesualdi-Fecteau pour sa disponibilité, sa révision patiente, ses commentaires constructifs, nos discussions éclairantes et son enthousiasme contagieux, et merci au professeur Gilles Trudeau pour ses encouragements, sa relecture attentionnée, ses excellentes suggestions et sa faculté d'aplanir tout imbroglio administratif.

Toute ma reconnaissance à la professeure Renée-Claude Drouin pour son soutien et ses suggestions du tout début, et à mes amis Valerie Parent et Nicolas Petit qui, un soir d'hiver 2017, m'ont convaincue de me remettre à l'écriture de ce mémoire délaissé faute de temps.

Un énorme merci à Marjorie Saulnier pour la relecture et les idées géniales, à Giancarlo Di Pietro pour la traduction du résumé, à Catherine Méthot pour la révision, à Iman Hassan pour la traduction de l'arabe à l'anglais (et à Michael Filer pour le contact!), à Kathryn Janeway pour l'inspiration, à Eugénie Depatie-Pelletier pour sa générosité et à Ramzy Haddad pour l'accès à son formidable documentaire.

Chapeau aussi au service de prêts entre bibliothèques, ainsi qu'aux bibliothécaires pour la formation sur le programme Zotero : vous m'avez fait gagner beaucoup de temps et épargné quelques cheveux gris!

Enfin, mention d'honneur à Edgar, Joe et Boris, excellents collègues de bureau, et un grand merci à tous celles et ceux qui m'ont encouragée au cours des quatre dernières années : vous êtes trop nombreux pour être tous énumérés ici, mais sachez que vous m'avez donné la motivation et l'énergie nécessaires pour mener ce projet.

Et merci à Altamir, pour tout le reste!

*Unless there is fundamental reform of Qatar's sponsorship system and respect for international human rights standards by all actors, the 2022 World Cup risks being built by an exploited workforce.*¹

Amnistie Internationale, 2016

Introduction

L'Organisation internationale du travail (ci-après l'« OIT ») estimait qu'il y avait, en novembre 2017, près de 3,5 milliards de travailleurs à travers le monde². Parmi ceux-ci, on retrouve environ 150 millions de travailleurs migrants, c'est-à-dire employés ou à la recherche d'emploi dans un pays de résidence qui n'est pas leur pays d'origine³. Les mouvements migratoires en vue de trouver un emploi se pratiquent depuis longtemps⁴; cependant, il y aurait une tendance, depuis plusieurs années, à la hausse du nombre de travailleurs migrants de par le monde, surtout en termes de contrats peu rémunérés et à court terme⁵.

Étant au pays hôte pour une raison bien définie (soit remplir un besoin précis de main-d'œuvre), et pour une période strictement limitée (la durée de leur contrat, souvent sans perspective de s'installer de façon permanente⁶), les travailleurs migrants ne sont pas toujours bien intégrés aux citoyens, surtout lorsqu'ils occupent des emplois peu ou pas spécialisés⁷. Ils y font donc un

¹ AMNESTY INTERNATIONAL, *The ugly side of the beautiful game. Exploitation of migrant workers on a Qatar 2022 World Cup site*, Londres, 2016, p. 80, en ligne : <<https://tinyurl.com/ybeldjqb>> (consulté le 6 avril 2018).

² THE WORLD BANK, « Labor force, total | Data » (novembre 2017), en ligne : <<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN>> (consulté le 17 juillet 2018).

³ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *ILO global estimates on migrant workers - Results and methodology. Special focus on migrant domestic workers*, 2015, p. xi, en ligne : <<https://tinyurl.com/o5m2tyz>> (consulté le 5 janvier 2018), cité par Joanna HOWE et Rosemary OWENS, « Temporary Labour Migration in the Global Era », dans Joanna HOWE et Rosemary OWENS (dir.), *Temporary Labour Migration in the Global Era. The Regulatory Challenges*, Portland, Hart Publishing, 2016, p. 3, à la page 11.

⁴ J. HOWE et R. OWENS, préc., note 3, aux pages 3-4. Ils seraient pratiqués dans les pays du Golfe persique depuis des millénaires : Zahra BABAR et Andrew GARDNER, « Circular Migration and the Gulf States », dans Carlota SOLÉ, Sonia PARELLA, Teresa SORDÉ MARTI et Sonja NITA (dir.), *Impact of Circular Migration on Human, Political and Civil Rights. A Global Perspective*, coll. "United Nations University Series on Regionalism", n°12, Cham (Suisse), Springer, 2016, p. 45, à la page 47, en ligne : <<https://tinyurl.com/y755dy7>> (consulté le 23 février 2018).

⁵ Charanpal SINGH BAL, *Production Politics and Migrant Labour Regimes. Guest workers in Asia and the Gulf*, coll. "Critical Studies of the Asia-Pacific", Londres, Palgrave Macmillan, 2016, p.1, en ligne : <<https://link.springer.com/content/pdf/10.1057%2F978-1-137-54859-7.pdf>> (consulté le 15 novembre 2017).

⁶ Z. BABAR et A. GARDNER, préc., note 4, à la page 54.

⁷ C'est-à-dire des emplois qui ne demandent pas de formation préalable particulière : ce type de main-d'œuvre est donc généralement facilement remplaçable.

séjour de quelques années⁸, puis retournent dans leur pays d'origine et, s'ils n'y trouvent pas d'emploi, repartent à l'étranger pour un nouveau contrat⁹.

Selon un courant de pensée, la migration économique de travailleurs serait bénéfique à la fois pour le pays d'où ils proviennent (pays d'origine), le pays où ils travaillent (pays hôte) et pour les travailleurs eux-mêmes : « The triple wins would be jobs and wages for migrants, remittances for migrant families, and the return of workers with new skills and ideas that speed up development. »¹⁰

Toutefois, ce « win-win-win » profiterait beaucoup plus aux pays hôtes qu'aux travailleurs migrants occupant un emploi peu ou pas spécialisé. En effet, ces derniers sont vulnérables du fait notamment de leur peu de choix réel quant à leur situation¹¹. De plus, la nature même de leur emploi, ne demandant pas de compétences particulières, les rend facilement remplaçables¹². Ces travailleurs migrent principalement par nécessité économique¹³ (et non pas par choix en vue d'améliorer leur *curriculum vitae*, par exemple¹⁴) : la situation dans leur pays

⁸ Notons qu'ils sont bien conscients du caractère temporaire de leur séjour au pays hôte : Andrew GARDNER, Silvia PESSOA, Abdoulaye DIOP, Kaltham AL-GHANIM, Kien LE TRUNG et Laura HARKNESS, « A Portrait of Low-Income Migrants in Contemporary Qatar », (2013) 3-1 *Journal of Arabian Studies* 1, 5, DOI : <http://dx.doi.org/10.1080/21534764.2013.806076>.

⁹ Ils pratiqueraient ainsi une forme de migration dite « circulaire » : Z. BABAR et A. GARDNER, préc., note 4, à la page 46; Mahua SARKAR, « Constrained Labour as Institute Process. Transnational Contract Work and Circular Migration in Late Capitalism », *European Journal of Sociology* (2017), p. 172.

¹⁰ Philip MARTIN, *Merchants of labor : recruiters and international labor migration*, Oxford, Oxford University Press, 2017, p. 35-36, en ligne : <<http://dx.doi.org/10.1093/oso/9780198808022.001.0001>> (consulté le 22 novembre 2017). Pour une étude nuancée de ces triples gains, voir : J. HOWE et R. OWENS, préc., note 3, aux pages 20-21; Z. BABAR et A. GARDNER, préc., note 4.

¹¹ Z. BABAR et A. GARDNER, préc., note 4, à la page 58.

¹² Don FLYNN, « The Migrants' Rights Conundrum: What are We Campaigning For? », dans Beth LYON (dir.), *We Asked for Workers. We Got People Instead. The UN International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, New York, Open Society Foundations, 2016, p. 212, à la page 212; Siddharth KARA, *Modern Slavery. A Global Perspective*, New York, Columbia University Press, 2017, p. 31-32.

¹³ Frank EELENS, T. MOOK, Toon SCHAMPERS et Johann Dirk SPECKMANN, « Conclusions », dans Frank EELENS, Toon SCHAMPERS et Johann Dirk SPECKMANN (dir.), *Labour migration to the Middle East. From Sri Lanka to the Gulf*, Londres, Kegan Paul International, 1992, p. 239, à la page 239; P. MARTIN, préc., note 10, p. 21; S. KARA, préc., note 12, p. 29; Z. BABAR et A. GARDNER, préc., note 4, à la page 58.

¹⁴ Des auteurs résumant ainsi cette migration circulaire du point de vue de ces travailleurs comme étant « a gauntlet of difficult and challenging circumstances with little guarantee of success. » : Z. BABAR et A. GARDNER, préc., note 4, à la page 58.

d'origine est souvent telle (chômage¹⁵, pauvreté, instabilité politique¹⁶) que la promesse d'un emploi bien rémunéré est suffisamment convaincante pour qu'ils émigrent¹⁷. Aussi, bien qu'ils y fournissent souvent une part importante du travail, l'argent gagné par les travailleurs migrants serait minime dans le calcul du PIB du pays hôte¹⁸; cela démontrerait, pour plusieurs auteurs, le fait qu'ils sont sous-payés pour la richesse à laquelle ils contribuent¹⁹. Par ailleurs, lorsqu'ils voient leurs droits être brimés, il leur est difficile d'obtenir réparation, même lorsque la loi prévoit des recours²⁰.

De leur côté, les pays d'origine peuvent espérer avoir un taux de chômage moins élevé²¹ et ainsi éviter les tensions qui pourraient en découler²². De surcroît, après avoir remboursé les dettes

¹⁵ Dans les pays d'Asie du Sud-est, par exemple, près de la moitié des hommes et plus de la moitié des femmes en âge de travailler ne sont ni employés, ni étudiants : INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Global Employment Trends for Youth 2017. Paths to a better working future*, Genève, International Labour Office, 2017, p. 14, 17-18, en ligne : <<https://tinyurl.com/ybvuxxt2>> (consulté le 19 mars 2018). Cette tendance est à la hausse depuis plusieurs années pour les pays émergents, et devrait, selon les experts de l'OIT se stabiliser dans les prochaines années: *Id.*, p. 15.

¹⁶ HUMAN RIGHTS WATCH, *Building a Better World Cup. Protecting Migrant Workers in Qatar Ahead of FIFA 2022*, 2012, p. 31, en ligne : <<https://tinyurl.com/y9cwamhd>> (consulté le 15 mars 2018).

¹⁷ Martin RUHS, *The Price of Rights*, Princeton, Princeton University Press, 2013, p. 128 Voir aussi *infra*, chapitre 1.2. En effet, « international labor markets have historically provided options that enabled workers in poor countries to improve their lot »: Robert J. FLANAGAN, *Globalization and Labor Conditions. Working Conditions and Worker Rights in a Global Economy*, New York, Oxford University Press, 2006, p. 87.

¹⁸ Jason Brian ERNST, *Migrants in the Gulf: A Critical Assessment of the Social, Cultural, and Economic Implications of Migrant Workers in the Countries of the Gulf Cooperation Council*, thesis (Bachelor degree), Tucson, University of Arizona, International Studies, 2011, p. 29-30, en ligne : <<https://tinyurl.com/yaqtr788>> (consulté le 7 novembre 2017).

¹⁹ Andrew M. GARDNER, « Why Do They Keep Coming? Labor Migrants in the Persian Gulf States », dans Mehran KAMRAVA et Zahra BABAR (dir.), *Migrant Labor in the Persian Gulf*, New York, Columbia University Press, 2012, p. 41, aux pages 47 et suiv.; Guy STANDING, *The precariat. The new dangerous class*, Éd. révisée, Londres, Bloomsbury, 2014, p. 186.

²⁰ GLOBAL WORKERS JUSTICE ALLIANCE, « Submission to the United Nations Committee on Migrant Workers for : Day of General Discussion on the Rights of Migrant Workers in an Irregular Situation and Members of Their Families », dans Beth LYON (dir.), *We Asked for Workers. We Got People Instead. The UN International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, New York, Open Society Foundations, 2016, p. 191, aux pages 192-194. Nous traiterons de ces obstacles *infra* Partie 1 (en 2012) et Partie 3 (aujourd'hui).

²¹ Ijaz Shafi GILANI, *Citizens, Slaves, Guest-Workers. The Dynamics of Labour Migration from South Asia*, Islamabad, Institute of Policy Studies, 1985, p. 62 et 68; Miguel RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, « La OIT y los trabajadores migrantes », dans Jean-Claude JAVILLIER et Bernard GERNIGON (dir.), *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Genève, Bureau international du travail, 2004, p. 541, à la page 550; Z. BABAR et A. GARDNER, préc., note 4, à la page 52; M. SARKAR, préc., note 9, p. 174.

²² P. MARTIN, préc., note 10, p. 125. Voir, en général, sur la question : Michael J. PIORE, *Birds of passage. Migrant labor and industrial societies*, Cambridge, Cambridge University Press, 1979, p. 115 et suiv.

encourues pour migrer au pays hôte²³, les travailleurs enverraient la majorité de leurs revenus à leur famille²⁴, des sommes essentielles à l'économie de leur pays d'origine.

Les pays hôtes, quant à eux, ont avantage à recevoir temporairement ces travailleurs migrants plutôt que de les intégrer au sein de la population²⁵. En leur interdisant toute possibilité de s'y établir à long terme, les pays hôtes profitent ainsi de ce que les travailleurs migrants peuvent leur apporter lorsqu'ils sont dans la force de l'âge²⁶, et n'ont pas à les soutenir lorsque, pour quelque raison que ce soit, ils ne peuvent plus effectuer le travail, puisque les travailleurs retournent alors dans leur pays d'origine²⁷. En bref, « [m]igrant workers provide valuable services with their labour and furnish an often invisible subsidy to the national economies that receive them »²⁸.

Ainsi, les principales parties en jeu lorsqu'il s'agit de migrations du travail en retirent certains avantages, bien qu'il existe de nombreuses lacunes en ce qui a trait à la protection des travailleurs migrants occupant des emplois peu ou pas spécialisés. Nous avons choisi, dans ce mémoire, d'aborder la situation juridique des travailleurs migrants occupant un emploi peu au pas spécialisé au Qatar. À l'instar de nombreux pays voisins²⁹, la proportion de travailleurs migrants au Qatar est particulièrement élevée : en juillet 2017, on estime³⁰ qu'environ

²³ A. GARDNER et al., préc., note 8, 6. Voir aussi, à ce sujet, *infra* sections 1.3.1 et 3.2.1.

²⁴ Philippe HERVÉ et Canslin ARSLAN, « Trends in Labor Migration in Asia », dans ASIAN DEVELOPMENT BANK INSTITUTE, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION et ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (dir.), *Safeguarding the Rights of Asian Migrant Workers from Home to the Workplace*, Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2017, p. 1, à la page 15, en ligne : <<http://www.oecd-ilibrary.org/content/book/9789264268937-en>> (consulté le 14 novembre 2017); P. MARTIN, préc., note 10, p. 35.

²⁵ Z. BABAR et A. GARDNER, préc., note 4, à la page 50; Victor PICHÉ, « Les fondements des théories migratoires contemporaines », dans Victor PICHÉ (dir.), *Les théories de la migration*, coll. "Les Manuels", Paris, Ined, 2013, p. 19, à la page 28. Voir aussi : Alexander REILLY, « The Membership of Migrant Workers and the Ethical Limits of Exclusion », dans Joanna HOWE et Rosemary OWENS (dir.), *Temporary Labour Migration in the Global Era. The Regulatory Challenges*, Portland, Hart Publishing, 2016, p. 277, aux pages 283 et suiv.

²⁶ M. SARKAR, préc., note 9, p. 172 (note 3).

²⁷ Z. BABAR et A. GARDNER, préc., note 4, à la page 59.

²⁸ Anisur RAHMAN, « Migration and Human Rights in the Gulf », *Middle East Institute* (2 février 2010), en ligne : <<https://www.mei.edu/content/migration-and-human-rights-gulf>> (consulté le 8 novembre 2017), cité par J. B. ERNST, préc., note 18, p. 8.

²⁹ Gildas SIMON, *La planète migratoire dans la mondialisation*, coll. "U", Paris, Armand Colin, 2008, p. 57; Alexis NORMAND, *Les émirats du Golfe, au défi de l'ouverture. Le Koweït, le Bahreïn, le Qatar, les Émirats arabes unis*, coll. "Comprendre le Moyen-Orient", Paris, L'Harmattan, 2011, p. 131. Voir *infra* 3.3.1 pour plus de détails.

³⁰ Des auteurs relevaient déjà en 1992 qu'il était très difficile d'avoir des chiffres exacts quant au nombre précis de travailleurs migrants dans les pays du Golfe, « the result of both inadequate registration and deliberate inflation or deflation of the figures by government authorities due to the sensitivity of the ethnic issue »: Wassif A. SHADID,

2,3 millions³¹ de personnes y vivent et de ce nombre, seuls 11,6%³² sont des citoyens. Le nombre exact de travailleurs migrants est bien difficile à cerner, notamment en raison du peu de bases de données fiables établies dans les pays d'où proviennent les travailleurs³³.

En décembre 2010, le Qatar est sélectionné comme hôte de la Coupe du monde de soccer de 2022³⁴. Comme le pays ne dispose pas des infrastructures nécessaires à la tenue de cet événement, les travaux sont rapidement entamés, ce qui attire l'attention de quelques organismes non gouvernementaux (ci-après « ONG ») quant aux conditions de travail et de séjour des travailleurs migrants y occupant un emploi peu ou pas spécialisé, particulièrement dans le domaine de la construction. En 2012, après avoir interrogé des travailleurs, des employeurs et des représentants gouvernementaux³⁵, l'organisme international Human Rights Watch³⁶ (ci-après « HRW ») a publié un rapport accablant (ci-après le « Rapport HRW 2012 »). Dans ce rapport, HRW déplorait de nombreux abus contre les travailleurs migrants, voire, dans certaines situations, carrément de l'esclavage³⁷.

Ce mémoire s'intéressera à l'évolution du droit applicable aux travailleurs migrants depuis la production de ce rapport. Pour ce faire, nous traiterons d'abord de la situation juridique des travailleurs migrants en 2012, en étudiant les constats et les conclusions du Rapport HRW 2012

Ernst J.A.M. SPAAN et Johann Dirk SPECKMANN, « Labour migration and the policy of the Gulf states », dans Frank EELENS, Toon SCHAMPERS et Johann Dirk SPECKMANN (dir.), *Labour migration to the Middle East. From Sri Lanka to the Gulf*, Londres, Kegan Paul International, 1992, p. 63, à la page 67. Notons aussi le nombre élevé de travailleurs migrants présents au Qatar de façon irrégulière (et donc fort probablement pas comptabilisés - voir *infra* 1.2.2 et 3.2.1.3 sur le sujet).

³¹ CENTRAL INTELLIGENCE AGENCY, « The world Factbook country comparison – people and society », *Qatar*, en ligne : <<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/qa.html>> (consulté le 29 octobre 2017).

³² Il s'agit d'un estimé datant de 2015 : *Id.*

³³ Andrew M. GARDNER, « Engulfed. Indian Guest Workers, Bahraini Citizens, and the Structural Violence of the Kafala System », dans Nicholas DE GENOVA et Nathalie PEUTZ (dir.), *The Deportation Regime. Sovereignty, Space, and the Freedom of Movement*, Durham, Duke University Press, 2010, p. 196, à la page 221 (note 5).

³⁴ « Russia and Qatar awarded 2018 and 2022 FIFA World Cups », *www.fifa.com* (2 décembre 2010), en ligne : <<https://www.fifa.com/worldcup/news/russia-and-qatar-awarded-2018-and-2022-fifa-world-cups-1344698>>

(consulté le 22 juillet 2018). À la fin juillet 2018, le quotidien britannique *The Times* a révélé que le Qatar aurait obtenu cette nomination par des voies illégales. En date de septembre 2018, il n'y avait aucun développement à cet effet : « Exclusive: Qatar sabotaged 2022 World Cup rivals with 'black ops' », *The Sunday Times*, sect. News (29 juillet 2018), en ligne : <<https://tinyurl.com/ya6thpkx>> (consulté le 29 juillet 2018).

³⁵ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 28-29.

³⁶ HUMAN RIGHTS WATCH, « À propos de HRW » (18 juin 2015), en ligne : <<https://www.hrw.org/fr/propos-de-hrw>> (consulté le 15 mars 2018).

³⁷ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 35.

et en consultant la législation alors en vigueur (Partie 1). Nous analyserons ensuite les améliorations survenues, le cas échéant, dans la législation et dans sa mise en œuvre, et nous traiterons de ce qui aurait pu motiver ces changements (Partie 3). Avant tout, nous décrirons brièvement la méthodologie et les sources employées pour étudier cette évolution récente et les effets en découlant (Partie 2).

Les travailleuses migrantes domestiques au Qatar (en grande majorité des femmes) sont aussi confrontées à des conditions de travail difficiles et peuvent être victimes d'abus physiques, verbaux et sexuels³⁸. Toutefois, vu les particularités liées à leur lieu de travail ainsi qu'une législation nationale³⁹ et internationale traitant précisément de leur situation, nous n'aborderons pas nommément le sujet dans le présent mémoire.

³⁸ Richard MORIN, « Indentured Servitude in the Persian Gulf », *The New York Times* (12 avril 2013), en ligne : <<https://tinyurl.com/y8mtx12y>> (consulté le 2 novembre 2017); HUMAN RIGHTS WATCH, « World Report 2018: Rights Trends in Qatar », *Human Rights Watch* (20 décembre 2017), en ligne : <<https://www.hrw.org/world-report/2018/country-chapters/qatar>> (consulté le 7 juin 2018).

³⁹ *Law no. 14 of 2004*, 2004, art. 3 [*Labour law*], en ligne : <<https://tinyurl.com/ydd4p5pu>> (consulté le 5 février 2018); *Law no. 15 of 22 August 2017 which relates to domestic workers*, 22 août 2017, en ligne : <<https://tinyurl.com/yb7d3kxt>> (consulté le 22 juillet 2018).

1. Problématique – la situation juridique des travailleurs migrants au Qatar en 2012

Le Qatar est une petite péninsule du Golfe persique et partage une frontière terrestre avec l'Arabie saoudite et une frontière maritime avec le Bahreïn. Depuis son indépendance de l'empire britannique en 1971⁴⁰, c'est une monarchie absolue⁴¹ dirigée par l'émir⁴² Tamim ben Hamad Al Thani⁴³, en poste depuis 2013.

Le pays est l'un des plus riches du monde⁴⁴, en raison notamment d'une croissance très rapide débutée dans les années 1950 et amorcée véritablement dans les années 1970 avec l'exploitation de ressources naturelles dont le pétrole⁴⁵, le gaz naturel⁴⁶ et l'hélium⁴⁷. Cette croissance a créé une forte demande de main-d'œuvre⁴⁸; les nationaux ne suffisant pas à la tâche, des travailleurs

⁴⁰ David COMMINS, *The Gulf States. A modern history*, New York, I.B. Tauris, 2012, p. 106 et 150.

⁴¹ A. NORMAND, préc., note 29, p. 99-101; *Permanent constitution of the state of Qatar*, 8 juin 2004, art. 8-9 [*Constitution du Qatar*], en ligne : <<https://tinyurl.com/y9c7ylna>> (consulté le 6 octobre 2017); Deux auteurs le décrivent aussi comme étant un « oil-fuelled authoritarianism »: Andrew RATHMELL et Kirsten SCHULZE, « Political Reform in the Gulf: The Case of Qatar », (2000) 36-4 *Middle Eastern Studies* 47, 48.

⁴² *Constitution du Qatar*, préc., note 41, art. 64 et suiv.

⁴³ La famille Al Thani règne sur ce pays depuis 1868 (alors en vertu d'un accord avec l'empire britannique): Kristian Coates ULRICHSEN, « Qatar: The Gulf's Problem Child », *The Atlantic* (5 juin 2017), en ligne : <<https://tinyurl.com/yctqjtz6>> (consulté le 29 novembre 2017).

⁴⁴ Une mesure souvent utilisée est le calcul du PIB par habitant, ce qui ne tient pas compte de la très forte majorité de migrants, qui sont loin de bénéficier d'une telle richesse: Barbara TASCH, « RANKED: The 30 richest countries in the world », *Business Insider*, en ligne : <<http://uk.businessinsider.com/the-richest-countries-in-the-world-2017-3>> (consulté le 29 octobre 2017). Voir aussi: P. MARTIN, préc., note 10, p. 72.

⁴⁵ Dès 1939, un gisement de pétrole y est découvert, mais ne pourra être exploité qu'après la Seconde Guerre mondiale: Allen James FROMHERZ, *Qatar. A modern history*, Londres, I.B. Tauris, 2012, p. 1 et 2; Jean-Jacques BERREBY, *Le Golfe persique. Mer de légende – réservoir de pétrole*, Paris, Payot, 1959, p. 62; D. COMMINS, préc., note 40, p. 213.

⁴⁶ Présentement, la richesse du Qatar provient en grande partie de contrats à long terme par lesquels le pays vend du gaz naturel: A. J. FROMHERZ, préc., note 45, p. 11. Le pays arrive d'ailleurs au troisième rang mondial en termes de réserves prouvées de gaz naturel: Mehdi LAZAR, *Le Qatar aujourd'hui. La singulière trajectoire d'un riche émirat*, Paris, Michalon Éditeur, 2013; CENTRAL INTELLIGENCE AGENCY, « The world Factbook country comparison – natural gas proved reserves », *Qatar* (2012), en ligne : <<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/rankorder/2253rank.html>> (consulté le 29 octobre 2017).

⁴⁷ En 2016, le Qatar fournissait 25% de la production mondiale d'hélium, un gaz noble utilisé en médecine et en recherche scientifique: Sarah ZHANG, « How the Qatar Crisis Shook Up the World's Supply of Helium », *The Atlantic* (8 juillet 2017), en ligne : <<https://www.theatlantic.com/science/archive/2017/07/qatar-helium-production/532788/>> (consulté le 7 janvier 2018).

⁴⁸ Les données sont difficiles à obtenir pour ces années. Toutefois en 1990, un estimé Birks Sinclair chiffrait la population du Qatar à 103 400 nationaux et 117 602 non nationaux: Lynne EVANS et Ivy PAPPS, « Migration Dynamics in the GCC Countries », dans Reginald APPELYARD (dir.), *Emigration Dynamics in Developing Countries*, Volume IV : The Arab Region, Hants, Ashgate, 1999, p. 202, à la page 207. Pour donner une idée de la

de pays avoisinants se sont empressés de migrer au Qatar pour y travailler⁴⁹. Les autorités, pour ne pas freiner cette déferlante, ont donc laissé toute la latitude voulue aux employeurs quant aux formalités entourant l'entrée aux pays de ces travailleurs⁵⁰.

La qualité de vie des Qataris est comparable à celle d'autres pays industrialisés⁵¹. Les soins de santé sont gratuits et de grande qualité, et l'éducation est gratuite de la maternelle au collège. Il n'y a pas d'impôt sur le revenu⁵² et les citoyens qataris seraient, en moyenne, les plus riches du monde⁵³. Ceci explique notamment la loyauté des nationaux envers la famille régnante⁵⁴. En effet,

en apportant confort social, protection et sécurité à la population, en réduisant les motifs de contestation par un habile travail de répartition des avantages matériels et l'instauration d'un généreux État-providence (avec la gratuité des services publics) [...] la famille royale parvient ainsi à imposer une forme de consensus politique [...].⁵⁵

Le Qatar est aussi décrit comme un « État rentier », en référence à la théorie élaborée en 1970 par Hossein Mahdavy : « Rentier States are defined here as those countries that receive on a regular basis substantial amounts of external rent [...] (rentals paid by foreign individuals, concerns or governments to individuals, concerns or governments of a given country) »⁵⁶. Cette richesse est partiellement redistribuée aux citoyens, sous forme d'absence d'impôts et de conditions avantageuses d'emploi dans le domaine public⁵⁷. Cette situation d'État rentier serait

croissance, en 1949 le pays ne comptait au total que 30 000 habitants (dont seuls 360 savaient lire et écrire): A. NORMAND, préc., note 29, p. 47.

⁴⁹ J. B. ERNST, préc., note 18, p. 3, 10.

⁵⁰ *Id.*, p. 3. Voir *infra* chapitre 1.2 et section 3.2.1 pour plus de détails.

⁵¹ Soraya DJERMOUN et Emmanuel HERSANT, *Qatar(isme)? Essai d'analyse du mode de fonctionnement d'un système*, Paris, L'Harmattan, 2013, p. 16. Voir aussi : Gabrielle GONZALEZ, Lynn A. KAROLY, Louay CONSTANT, Hanine SALEM et Charles A. GOLDMAN, *Facing Human Capital Challenges of the 21st Century. Education and Labor Market Initiatives in Lebanon, Oman, Qatar, and the United Arab Emirates*, Santa Monica, RAND Corporation, 2008, p. 63. Le gouvernement, dès les années 1970, a investi les revenus générés par le pétrole et le gaz naturel dans le système d'éducation et de santé du pays: D. COMMINS, préc., note 40, p. 212.

⁵² Nabil ENNASRI, *L'énigme du Qatar*, coll. "Enjeux stratégiques", Paris, IRIS éditions, 2013, p. 73; Hugh MILES, *Al-Jazira. La chaîne qui défie l'Occident*, Paris, Buchet/Chastel, 2006, p. 19.

⁵³ D. COMMINS, préc., note 40, p. 284; S. DJERMOUN et E. HERSANT, préc., note 51, p. 16.

⁵⁴ N. ENNASRI, préc., note 52, p. 73 et 74; A. RATHMELL et K. SCHULZE, préc., note 41, 47.

⁵⁵ N. ENNASRI, préc., note 52, p. 24.

⁵⁶ Hossein MAHDAVY, « Patterns and Problems of Economic Development in Rentier States : the Case of Iran », dans M.A. COOK (dir.), *Studies in the Economic History of the Middle East*, Oxford, Oxford University Press, 1970, p. 428, à la page 428.

⁵⁷ *Id.*, à la page 463.

toutefois en péril, en raison entre autres de la baisse prévue des profits tirés de l'extraction du pétrole⁵⁸ ainsi que de l'augmentation soutenue de la population bénéficiant des « rentes » de l'État⁵⁹.

Afin que les citoyens puissent tous bénéficier de conditions d'emploi enviables dans le secteur public, d'autres doivent occuper les emplois moins (voire pas du tout) convoités. Ainsi, en 2012, les travailleurs migrants formaient 94% de l'ensemble des travailleurs au Qatar⁶⁰ : ils composaient 57% des travailleurs du secteur public et 99% des travailleurs du secteur privé⁶¹. Si les propriétaires et grands dirigeants des entreprises sont généralement Qataris, les superviseurs et gérants de travailleurs migrants sont, dans bien des cas, eux-mêmes des migrants⁶². Des chercheurs ont noté, à la suite d'une étude exhaustive menée en 2012, que les Qataris souhaitaient que le nombre de travailleurs migrants diminue⁶³. Bien qu'ils reconnaissent leur apport nécessaire à la construction et au développement du pays « as well as their contribution to making the country open to new cultures »⁶⁴, ils craignent les retombées néfastes sur l'accessibilité à leur système de santé, de même que la dilution de leur propre culture.

Cet objectif semble bien loin d'être atteint, car le phénomène de la migration des travailleurs n'est pas près de s'essouffler⁶⁵. Un expert de l'OIT prévoyait d'ailleurs, en 2012, qu'un million de travailleurs migrants supplémentaires devaient être engagés en vue de la Coupe du monde de soccer de 2022, afin de mener à terme tous les projets de construction⁶⁶. Cette Coupe du monde est en effet un événement majeur pour le pays, qui a prévu y investir l'équivalent de dizaines de

⁵⁸ *Id.*, à la page 467.

⁵⁹ A. RATHMELL et K. SCHULZE, préc., note 41, 49 et 50.

⁶⁰ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 1. En comparaison, Canada comptait, en 2012, 34 342 800 habitants (<<http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/102/cst01/demo02a-fra.htm>>) dont 338 189 travailleurs étrangers (<<http://ccrweb.ca/fr/nombre-travailleurs-temporaires-etrangers-augmente>>), soit moins de 1% de la population.

⁶¹ P. MARTIN, préc., note 10, p. 73.

⁶² A. GARDNER et al., préc., note 8, 15.

⁶³ Abdoulaye DIOP, Mark TESSLER, Kien Trung LE, Darwish AL-EMADI et David HOWELL, « Attitudes Towards Migrant Workers in the GCC: Evidence from Qatar », (2012) 2-2 *Journal of Arabian Studies* 173, 186, DOI : 10.1080/21534764.2012.735453 : la différence d'opinion à l'égard des travailleurs peu spécialisés et très spécialisés était assez faible.

⁶⁴ *Id.*

⁶⁵ Z. BABAR et A. GARDNER, préc., note 4, à la page 50. Un auteur prévoit que le secteur privé continuera de dépendre autant des migrants pour au moins une décennie encore : P. MARTIN, préc., note 10, p. 73.

⁶⁶ « Qatar needs one million foreign workers for 2022 projects: ILO », *Mubasher USA* (15 octobre 2012), en ligne : <<https://tinyurl.com/y8dqu3kf>> (consulté le 29 octobre 2017); HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 1.

milliards de dollars américains⁶⁷. Les autorités prévoient pour l'occasion l'élargissement des routes, la construction d'hôtels⁶⁸, de stades⁶⁹, d'un système de métro et d'un système ferroviaire⁷⁰, en plus de « toutes les infrastructures d'eau, d'assainissement, d'électricité et de gestion des ordures qu'il faut agrandir et moderniser »⁷¹. Cet événement est un enjeu des plus importants pour le pays (le soccer reste, après tout, le sport le plus populaire du monde⁷²!), et « la promotion des activités sportives s'inscrit dans la démarche globale d'en faire un des piliers de l'économie post-hydrocarbures »⁷³.

Les travailleurs migrants étaient présents en grand nombre au Qatar bien avant les constructions nécessaires à la tenue de cette Coupe du monde⁷⁴. Toutefois, c'est le rythme effréné des constructions qui y sont reliées qui a, au fil des années, attiré l'attention de différents médias, organisations internationales et ONG sur leur situation⁷⁵.

Dans les chapitres suivants, nous brosserons un portrait général des travailleurs migrants présents au Qatar (1), puis nous décrirons brièvement les différentes voies d'accès au pays (2).

⁶⁷ A. NORMAND, préc., note 29, p. 136; Matthew GRAY, *Qatar. Politics and the Challenges of Development*, Boulder, Lynne Rienner Publishers, 2013, p. 171 et suiv.; WALK FREE FOUNDATION, *Global Slavery Index 2016*, 2016, p. 135, en ligne : <<https://downloads.globalslaveryindex.org/GSI-2016-Full-Report-1517327979.pdf>> (consulté le 30 janvier 2018). Certains estimés vont même jusqu'à 100 milliards \$ US: Adam HANIEH, « Migrant Rights in the Gulf: Charting the Way Forward », dans Abdulhadi KHALAF, Omar ALSHEHABI et Adam HANIEH (dir.), *Transit States. Labour, Migration & Citizenship in the Gulf*, Londres, Pluto Press, 2015, p. 223, à la page 223; HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 32; James M. DORSEY, *Shifting Sands. Essays on Sports and Politics in the Middle East and North Africa*, Singapour, World Scientific Publishing, 2018, p. 298.

⁶⁸ M. GRAY, préc., note 67, p. 171.

⁶⁹ A. NORMAND, préc., note 29, p. 136: après la Coupe du monde, quelques stades neufs devront par ailleurs être démontés puis reconstruits dans des pays africains, car ils seront beaucoup trop grands pour les quelque 200 000 citoyens du Qatar... Voir aussi : M. GRAY, préc., note 67, p. 170; A. HANIEH, préc., note 67, à la page 223.

⁷⁰ François CRÉPEAU, *Report of the special Rapporteur on the human rights of migrants. Mission to Qatar*, Assemblée générale des Nations Unies, 2014, par. 7, en ligne : <<https://tinyurl.com/ydb9jxgf>> (consulté le 19 octobre 2014); Joël LE QUÉMENT, *Des extrêmes dans le monde - De Dhaka à Doha*, Paris, L'Harmattan, 2012, p. 69; Christian CHESNOT et Georges MALBRUNOT, *Qatar. Les secrets du coffre-fort*, Neuilly-sur-Seine, Éditions Michel Lafond, 2013, p. 92 et 93; M. GRAY, préc., note 67, p. 169.

⁷¹ C. CHESNOT et G. MALBRUNOT, préc., note 70, p. 93. Ce constat était déjà fait en 1981; Olivier DA LAGE, *Ces trente ans qui ébranlèrent le golfe Persique*, coll. "Reportages", Paris, Éditions du Cygne, 2011, p. 36 et 37.

⁷² J. M. DORSEY, préc., note 67, p. 1; « 25 World's Most Popular Sports (Ranked by 13 factors) », en ligne : <<http://www.totalsportek.com/most-popular-sports/>> (consulté le 16 janvier 2018).

⁷³ N. ENNASRI, préc., note 52, p. 133.

⁷⁴ Z. BABAR et A. GARDNER, préc., note 4, à la page 47. En 1949, les « émigrés temporaires » formaient déjà le quart des 40 000 personnes résidant au Qatar (J.-J. BERREBY, préc., note 45, p. 162) et en 1990, ils représentaient un peu plus de la moitié des habitants du pays: L. EVANS et I. PAPPS, préc., note 48, à la page 207.

⁷⁵ J. M. DORSEY, préc., note 67, p. 285.

Nous terminerons par un résumé de leurs conditions de travail et de vie, du recrutement à la fin du contrat de travail, au moment de la parution du Rapport HRW 2012 (3).

1.1. Portrait des travailleurs migrants au Qatar

Dans le cadre de ce premier chapitre, nous étudierons d'où proviennent les migrants du Qatar (1.1.1) et décrirons les emplois qu'ils occupent généralement (1.1.2).

1.1.1. Provenance

Les travailleurs migrants au Qatar proviennent généralement de pays pauvres voisins⁷⁶, comme le Népal⁷⁷, l'Inde, le Pakistan, le Sri Lanka, le Bangladesh, et les Philippines⁷⁸, parfois même de la Chine⁷⁹ et de la Corée du Nord⁸⁰, mais aussi d'autres pays arabes (Égypte, Jordanie, Palestine, Liban et Syrie, entre autres⁸¹). Des données plus précises quant au pays d'origine, à l'âge, au sexe ou au niveau d'éducation, sont très difficiles à obtenir⁸².

Plusieurs facteurs expliquent le choix de recourir à des travailleurs provenant de pays asiatiques plutôt que d'autres pays arabes, bien que la priorité serait donnée à ces derniers dans la législation qatarie⁸³. En effet, les travailleurs d'origine asiatique viennent au Qatar pour des

⁷⁶ En 2013, les travailleurs au Qatar étaient composés à 7% de nationaux, 13% d'étrangers de pays arabes et 80% d'étrangers d'autres pays: Zahra BABAR, « Working for the Neighbours : Arab migrants in Qatar », dans Zahra BABAR (dir.), *Arab Migrant Communities in the GCC*, Londres, Hurst & Company, 2017, p. 19, à la page 28.

⁷⁷ Selon une étude menée en 2012, 39% des travailleurs migrants à faible revenu proviendraient de ce pays, suivi par l'Inde à 29% : A. GARDNER et al., préc., note 8, 4.

⁷⁸ P. MARTIN, préc., note 10, p. 69.

⁷⁹ C. CHESNOT et G. MALBRUNOT, préc., note 70, p. 122. Deux auteures mentionnent qu'un migrant du Bangladesh qui travaille au Qatar pourra gagner de 10 à 20 fois le salaire qu'il aurait gagné dans son pays natal, ce qui expliquerait pourquoi, malgré les conditions de travail que nous détaillerons plus loin, les travailleurs migrants continuent de se rendre au Qatar: L. EVANS et I. PAPPS, préc., note 48, à la page 11; Pour plus de détails sur les chiffres exacts, par pays de provenance et par année, voir ASIAN DEVELOPMENT BANK INSTITUTE, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION et ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT, *Safeguarding the Rights of Asian Migrant Workers from Home to the Workplace*, Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2017, p. 100-103, en ligne : <<http://www.oecd-ilibrary.org/content/book/9789264268937-en>> (consulté le 14 novembre 2017).

⁸⁰ WALK FREE FOUNDATION, préc., note 67, p. 52.

⁸¹ Voir, en général : Z. BABAR, préc., note 76, plus précisément aux pages 27 et suivantes.

⁸² *Id.*, à la page 26.

⁸³ *Id.*, à la page 19. C'est aussi ce que souhaite le « Permanent Population Committee » du Qatar, qui appelle à prioriser l'embauche d'étrangers arabes, puisque ceux-ci s'intègrent mieux à la société qatarie: QATAR (PERMANENT POPULATION COMMITTEE), *For better life. Sukkan Population Newsletter*, 35, 2017, p. 20, en ligne : <<https://tinyurl.com/y8vplnkj>> (consulté le 7 juin 2018). Or, le but d'employer des migrants temporaires est justement de ne pas avoir à les intégrer...

séjours de plus courte durée⁸⁴, sont généralement moins portés à vouloir s'installer définitivement et demander la citoyenneté qatarie⁸⁵, réclament des salaires moins élevés⁸⁶ et, selon un auteur, sont « a population that the citizenry [is] more willing to exploit »⁸⁷. Vu la situation souvent bien difficile dans leur pays d'origine (pauvreté extrême, peu ou pas d'accès au crédit ou à des sources alternatives de revenus, par exemple⁸⁸), ces derniers seront plus enclins à supporter des conditions de travail difficiles, voire d'être victimes de travail forcé ou d'autre forme de servitude⁸⁹, comme nous le verrons *infra*. De plus, comme ils proviennent de régions différentes, ils n'ont généralement pas une langue commune⁹⁰; il leur est alors beaucoup plus ardu de s'organiser entre eux et de revendiquer leurs droits⁹¹. Par ailleurs, en 2012, seuls 18% des migrants interrogés déclaraient une certaine maîtrise de l'arabe, et 32% se débrouillaient en anglais, ce qui ne semblait pas être un problème de littéracie, puisque 93% d'entre eux savaient lire et écrire dans leur langue maternelle⁹². Enfin, d'autres auteurs évoquent aussi la crainte d'exacerbation de conflits⁹³ entre sunnites (le courant fortement majoritaire de

⁸⁴ Z. BABAR, préc., note 76, à la page 22 (références omises).

⁸⁵ L. EVANS et I. PAPPS, préc., note 48, à la page 209. Voir aussi : Mehran KAMRAVA et Zahra BABAR, « Situating Labor Migration in the Persian Gulf », dans Mehran KAMRAVA et Zahra BABAR (dir.), *Migrant Labor in the Persian Gulf*, New York, Columbia University Press, 2012, p. 8; A. M. GARDNER, préc., note 33, à la page 202; I. S. GILANI, préc., note 21, p. 25.

⁸⁶ W. A. SHADID, E. J. A. M. SPAAN et J. D. SPECKMANN, préc., note 30, à la page 76.

⁸⁷ A. M. GARDNER, préc., note 33, à la page 202.

⁸⁸ Siddharth KARA, *Bonded labor. Tackling the system of slavery in South Asia*, New York, Columbia University Press, 2012, p. 225.

⁸⁹ *Id.*

⁹⁰ Beth LYON, « Introduction », dans Beth LYON (dir.), *We Asked for Workers. We Got People Instead. The UN International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, New York, Open Society Foundations, 2016, p. 1, à la page 6.

⁹¹ A. M. GARDNER, préc., note 33, à la page 216.

⁹² A. GARDNER et al., préc., note 8, 5. Il est alors beaucoup plus aisé de les isoler des nationaux, comme ils ne parlent pas la même langue : J. M. DORSEY, préc., note 67, p. 299.

⁹³ W. A. SHADID, E. J. A. M. SPAAN et J. D. SPECKMANN, préc., note 30, à la page 68; Camille GUERIN-GONZALES et Carl STRIKWERDA, « Labour, Migration, and Politics », dans Camille GUERIN-GONZALES et Carl STRIKWERDA (dir.), *The Politics of immigrant workers. Labor Activism and Migration in the World Economy since 1830*, New York, Holmes & Meier, 1993, p. 3, à la page 13.

l'Islam⁹⁴, et notamment au Qatar et en Arabie Saoudite⁹⁵) et chiites (minoritaires au Qatar– mais majoritaires dans plusieurs pays voisins⁹⁶).

Le pays d'origine des travailleurs migrants aura plusieurs conséquences : en effet, ceux provenant de pays arabes occuperaient des emplois dans des secteurs générant en moyenne des revenus plus élevés et sont, pour le même type d'emploi, généralement mieux traités⁹⁷ que les travailleurs d'autres pays asiatiques⁹⁸.

1.1.2. Domaines d'emploi

Les travailleurs migrants travaillent presque exclusivement dans le secteur privé⁹⁹, notamment sur des chantiers de construction¹⁰⁰, sur les bateaux de pêche¹⁰¹ ou dans le domaine des services¹⁰², ou encore, pour les femmes, en tant que domestiques. Bref, les travailleurs migrants

⁹⁴ « Sunnisme », dans *Encyclopédie Larousse*, en ligne : <<https://tinyurl.com/yab7ulk8>> (consulté le 22 janvier 2018): les sunnites forment 90% des musulmans à travers le monde.

⁹⁵ Derek STOFFEL, « Why the sudden split in Middle East relationships? Look to Iran and Sunni vs. Shia », *CBC* (6 juin 2017), en ligne : <<http://www.cbc.ca/news/world/stoffel-analysis-qatar-1.4147550>> (consulté le 22 janvier 2018).

⁹⁶ Adam WHITNALL, « The Middle East divide between Sunni and Shia explained in one map », *The Independent*, sect. Middle East (5 janvier 2016), en ligne : <<https://tinyurl.com/jlc3jvs>> (consulté le 22 janvier 2018).

⁹⁷ Par exemple, leur salaire est plus souvent payé à temps, leurs conditions de travail et de séjour sont plus agréables et, en général, leur expérience est plus positive: Zahra BABAR, « Introduction », dans Zahra BABAR (dir.), *Arab Migrant Communities in the GCC*, Londres, Hurst & Company, 2017, p. 1, à la page 12. Voir, au même effet: A. GARDNER et al., préc., note 8, 12.

⁹⁸ Z. BABAR, préc., note 97, à la page 12; A. GARDNER et al., préc., note 8, 12.

⁹⁹ En 2004, les travailleurs migrants formaient 99,3% de l'ensemble des travailleurs du secteur privé: G. GONZALEZ, L. A. KAROLY, L. CONSTANT, H. SALEM et C. A. GOLDMAN, préc., note 51, p. 50. Voir aussi : M. GRAY, préc., note 67, p. 225.

¹⁰⁰ Le domaine de la construction est en effet un domaine privilégié des entrepreneurs et du gouvernement, notamment en raison des revenus élevés qu'ils rapportent aux propriétaires et à la visibilité mondiale (et, ce faisant, l'attraction touristique générée par cette visibilité) qui découle des édifices de prestige qu'ils construisent: A. NORMAND, préc., note 29, p. 53, 54 et 86. En 2011, près de la moitié des travailleurs migrants de sexe masculin travaillaient dans ce domaine: HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 32.

¹⁰¹ WALK FREE FOUNDATION, préc., note 67, p. 135.

¹⁰² G. GONZALEZ, L. A. KAROLY, L. CONSTANT, H. SALEM et C. A. GOLDMAN, préc., note 51, p. 27. Les travailleurs migrants sont parfois embauchés pour remplir les gradins lors de compétitions sportives, afin de donner l'illusion d'une foule supportant l'équipe nationale: C. CHESNOT et G. MALBRUNOT, préc., note 70, p. 90 et 91.

font souvent des « 3D jobs : dirty, difficult and dangerous »¹⁰³, des emplois rarement appréciés à leur juste valeur et pourtant essentiels à l'économie nationale¹⁰⁴.

Les nationaux vont généralement préférer des emplois au sein du secteur public (et, autant que possible un poste de direction¹⁰⁵), jugés plus prestigieux que les emplois du secteur privé¹⁰⁶. De plus, les salaires¹⁰⁷ et les conditions de travail y sont nettement plus intéressants¹⁰⁸. Ce déséquilibre entre les conditions de travail des deux secteurs mène donc à une pénurie de travailleurs dans le secteur privé, d'où l'importance d'attirer un nombre élevé de travailleurs migrants¹⁰⁹. L'Émir avait d'ailleurs décrété en 1997, en vue de modifier la situation, que chaque entreprise privée devait compter au moins 20% de nationaux parmi ses employés¹¹⁰. Ce genre de mesure, annoncée aussi dans d'autres pays du Golfe, serait toutefois généralement un

¹⁰³ Eni LESTARI, *Thinking together about Migrant Justice*, Conférence, Montréal, 6 octobre 2017; M. RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, préc., note 21, à la page 550; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE BUREAU FOR WORKERS' ACTIVITIES, « The Working and Living Conditions of Migrant Workers », dans Beth LYON (dir.), *We Asked for Workers. We Got People Instead. The UN International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, New York, Open Society Foundations, 2016, p. 128, à la page 149.

¹⁰⁴ Abdoulaye DIOP, Yaojun LI, Majed Mohammed H.A. AL-ANSARI et Kien T. LE, « Social Capital and Citizens' Attitude towards Migrant Workers », (2015) 5-1 *Social Inclusion* 66, 66-67.

¹⁰⁵ O. DA LAGE, préc., note 71, p. 170.

¹⁰⁶ Reginald APPELYARD, *Emigration Dynamics in Developing Countries*, Volume IV : The Arab Region, Hants, Ashgate, 1999, p. 11; G. GONZALEZ, L. A. KAROLY, L. CONSTANT, H. SALEM et C. A. GOLDMAN, préc., note 51, p. 247; Syed ALI, *Dubai. Gilded cage*, Londres, Yale University Press, 2010, p. 28; M. KAMRAVA et Z. BABAR, préc., note 85, à la page 9.

¹⁰⁷ En 2009, les salaires du secteur public étaient, en moyenne, le double de ceux du secteur privé: Omar ALSHEHABI, « Histories of Migration to the Gulf », dans Abdulhadi KHALAF, Omar ALSHEHABI et Adam HANIEH (dir.), *Transit States. Labour, Migration & Citizenship in the Gulf*, Londres, Pluto Press, 2015, p. 3, aux pages 33-34.

¹⁰⁸ « This issue reflects the preferential treatment nationals have historically received in the public sector, where the compensation, working conditions, job security, and prestige are better than the private sector offers. In effect, employment in government jobs is another form of social welfare system put in place by the ruling elite in the resource-rich Gulf countries ». G. GONZALEZ, L. A. KAROLY, L. CONSTANT, H. SALEM et C. A. GOLDMAN, préc., note 51, p. xix. Voir aussi: A. NORMAND, préc., note 29, p. 29; L. EVANS et I. PAPPS, préc., note 48, à la page 11; W. A. SHADID, E. J. A. M. SPAAN et J. D. SPECKMANN, préc., note 30, à la page 66; A. M. GARDNER, préc., note 33, à la page 202.

¹⁰⁹ G. GONZALEZ, L. A. KAROLY, L. CONSTANT, H. SALEM et C. A. GOLDMAN, préc., note 51, p. 19.

¹¹⁰ *Id.*, p. 79; Voir aussi: Neha VORA, « Expat/Expert Camps : Redefining "Labour" Within Gulf Migration », dans Abdulhadi KHALAF, Omar ALSHEHABI et Adam HANIEH (dir.), *Transit States. Labour, Migration & Citizenship in the Gulf*, Londres, Pluto Press, 2015, p. 170, à la page 171; M. LAZAR, préc., note 46, p. 77. Tant que les conditions de travail du secteur public resteront aussi peu enviables, il serait inopportun, pour les dirigeants, de forcer les nationaux à y travailler, surtout s'ils veulent (selon la théorie de l'État rentier) continuer de s'assurer de la fidélité de la population: Adam HANIEH, « Overcoming Methodological Nationalism: Spatial Perspectives on Migration to the Gulf Arab States », dans Abdulhadi KHALAF, Omar ALSHEHABI et Adam HANIEH (dir.), *Transit States. Labour, Migration & Citizenship in the Gulf*, Londres, Pluto Press, 2015, p. 57, à la page 73.

échec¹¹¹. En effet, sans réforme globale du système¹¹², les nationaux continueront de refuser les faibles salaires et les conditions de travail beaucoup moins enviables du secteur privé¹¹³.

Aussi, les employeurs du secteur privé n'ont que peu d'intérêt à engager des Qataris, ceux-ci pouvant notamment quitter leur emploi lorsqu'ils le désirent (contrairement aux travailleurs migrants, comme nous le verrons *infra* 1.3.3.3), de sorte que les employeurs ne désirent pas investir dans leur formation¹¹⁴. Même pour les emplois nécessitant un degré élevé de compétences, plusieurs employeurs préfèrent embaucher des travailleurs migrants, car bien des Qataris n'ont pas les compétences techniques requises et ne maîtrisent pas suffisamment l'anglais¹¹⁵.

Comment tous ces travailleurs migrants accèdent-ils au Qatar? Nous le verrons dans le prochain chapitre, en examinant notamment les formalités et la législation applicable.

1.2. Voies d'accès au Qatar

Nous verrons, dans ce chapitre, les étapes du recrutement pour les voies régulières (le système de *kafala*, 1.2.1) et irrégulières (notamment les « free visas », 1.2.2) d'accès au pays, et aborderons par la suite les autres voies possibles (1.2.3).

1.2.1. Voies régulières

Les lois qataries prévoient, en matière de migrations pour le travail, le système de *kafala*. Ce mot provient de la racine arabe « k-f-l » et signifie le fait de se porter garant, de prendre soin¹¹⁶ de quelqu'un, ou encore d'en être le gardien légal¹¹⁷. Cette tradition de parrainage proviendrait

¹¹¹ M. RUHS, préc., note 17, p. 99.

¹¹² A. HANIEH, préc., note 110, à la page 73.

¹¹³ Adam HANIEH, « States of Exclusion: Migrant Work in the Gulf Arab States », dans Aziz CHOUDRY et Mondli HLATSHWAYO (dir.), *Just Work? Migrant Workers' Struggles Today*, Londres, Pluto Press, 2016, p. 39, à la page 50; M. RUHS, préc., note 17, p. 98-99.

¹¹⁴ G. GONZALEZ, L. A. KAROLY, L. CONSTANT, H. SALEM et C. A. GOLDMAN, préc., note 51, p. 52.

¹¹⁵ *Id.*, p. 247.

¹¹⁶ Mohammed DITO, « Kafala: Foundations of Migrant Exclusions in GCC Labour Markets », dans Abdulhadi KHALAF, Omar ALSHEHABI et Adam HANIEH (dir.), *Transit States. Labour, Migration & Citizenship in the Gulf*, Londres, Pluto Press, 2015, p. 79, à la page 79.

¹¹⁷ Ahn Nga LONGVA, *Walls Built on Sand. Migration, Exclusion, and Society in Kuwait*, Boulder, Westview Press, 1997, p. 78.

des Bédouins, qui avaient comme coutume d'offrir la protection et une appartenance temporaire à la tribu aux étrangers en visite¹¹⁸.

Ce sont donc les employeurs (personnes physiques ou morales) qui s'occupent de recruter les travailleurs migrants, au gré de leurs besoins. En conséquence, l'État n'a pas à établir de politique nationale à ce sujet¹¹⁹. L'employeur est, ainsi, le représentant de ce dernier à l'égard du travailleur migrant, et celui du travailleur migrant à l'égard de l'État¹²⁰. Il s'agit d'une situation de déséquilibre de pouvoir¹²¹ (l'OIT mentionne d'ailleurs que ce type de pratique est « a charter for exploitation »¹²²), dans laquelle les travailleurs ne sont pas représentés auprès de l'État. En effet, leur position est définie par l'entente entre l'État et les employeurs, sans qu'ils aient voix au chapitre¹²³. Cette façon de faire considère les questions touchant les travailleurs comme relevant de l'immigration ou de la sécurité nationale, plutôt que du droit du travail¹²⁴.

À l'époque de la parution du Rapport HRW 2012, la *kafala* requiert que tout étranger¹²⁵ soit parrainé par un Qatari ou une compagnie qatarie¹²⁶: il s'agit là d'un prérequis indispensable pour obtenir un visa de résidence, nécessaire pour entrer ou sortir du pays¹²⁷. Sans ce visa, le visiteur

¹¹⁸ *Id.*; Michel NANCY, « Le travail entre deux codes au Koweït: la kafala », dans Hervé BLEUCHOT (dir.), *Les institutions traditionnelles dans le monde arabe*, Aix-en-Provence, Institut de recherches et d'études sur le monde arabe et musulman, 1996, p. 193, par. 26, en ligne : <<http://books.openedition.org/iremam/276>> (consulté le 15 mars 2015). Au début du XX^e siècle, les pêcheurs de perles étaient parrainés par les propriétaires des bateaux : ces derniers leur fournissaient leurs outils de travail ainsi que leur logis et déduisaient les sommes dues des salaires à la fin de la saison: A. N. LONGVA, préc., note 117, citée dans MIGRANT-RIGHTS.ORG, « Understanding kafala : an archaic law at cross purposes with modern development », *Migrant-rights.org* (11 mars 2015), en ligne : <<https://tinyurl.com/y7x7n2tv>> (consulté le 4 février 2018).

¹¹⁹ *Law no. 4 of 2009 Regarding Regulation of the Expatriates Entry, Departure, Residence and Sponsorship*, 29 mars 2009, art. 21(1) [*Law no. 4 of 2009*], en ligne : <<https://tinyurl.com/y7xawa8g>> (consulté le 29 octobre 2017); David MEDNICOFF, « The Legal Regulation of Migrant Workers, Politics and Identity in Qatar and the United Arab Emirates », dans Mehran KAMRAVA et Zahra BABAR (dir.), *Migrant Labor in the Persian Gulf*, New York, Columbia University Press, 2012, p. 187, à la page 203; M. DITO, préc., note 116, à la page 81.

¹²⁰ A. N. LONGVA, préc., note 117, p. 101, citée dans M. DITO, préc., note 116, à la page 82. Cela va à l'encontre des intérêts du travailleur, lorsque la personne contre qui il veut entamer des procédures judiciaires (c.-à-d. son parrain) auprès de l'État est son seul point de contact avec celui-ci : A. M. GARDNER, préc., note 33, à la page 217.

¹²¹ M. DITO, préc., note 116, à la page 86; MIGRANT-RIGHTS.ORG, préc., note 118.

¹²² INTERNATIONAL LABOUR OFFICE BUREAU FOR WORKERS' ACTIVITIES, préc., note 103, à la page 129.

¹²³ M. DITO, préc., note 116, à la page 83.

¹²⁴ MIGRANT-RIGHTS.ORG, préc., note 118.

¹²⁵ *Labour law*, préc., note 39, art. 18.

¹²⁶ MIGRANT-RIGHTS.ORG, préc., note 118; *Law no. 4 of 2009*, préc., note 119, art. 19.

¹²⁷ *Law no. 4 of 2009*, préc., note 119, art. 2-3, 18.

risque une amende d'au plus 50 000 riyals qataris (soit près de 18 000 \$ CA¹²⁸) et/ou un emprisonnement maximal de trois ans¹²⁹. La légalité du statut d'immigration des travailleurs migrants est donc intrinsèquement tributaire de leur lien d'emploi. Notons par ailleurs que ces visas ne sont accordés qu'aux travailleurs eux-mêmes; si les travailleurs plus spécialisés peuvent parfois venir au pays avec leur famille, c'est, en pratique, impossible pour les travailleurs occupant un emploi peu ou pas spécialisé¹³⁰.

Le parrain est responsable du parrainé lors du séjour de ce dernier¹³¹, aux niveaux légal et économique¹³² et, en tant qu'employeur, il doit aussi lui fournir du travail¹³³. En contrepartie, cependant, le travailleur doit obtenir l'autorisation de son employeur afin de pouvoir quitter son emploi (voir *infra* 1.3.2.2.4) et le pays (voir *infra* section 1.3.3)¹³⁴. Certaines catégories de personnes sont exemptées de l'obligation d'être parrainées¹³⁵, et peuvent sortir du pays à leur guise, sans autorisation préalable¹³⁶. Le présent mémoire n'en traitera pas.

Un auteur résumait ainsi les sphères de pouvoir des employeurs à l'égard de leurs travailleurs dans un régime de *kafala* :

- [1] entry-exit of the migrant to the country via work permit,
- [2] renewal of stay in the country,

¹²⁸ Toutes les conversions ont été faites en date du 1^{er} septembre 2018: « XE: Convert QAR/CAD. Qatar Riyal to Canada Dollar », *XE Currency Converter* (6 août 2018), en ligne : <<https://www.xe.com/>> (consulté le 1^{er} septembre 2018).

¹²⁹ *Law no. 4 of 2009*, préc., note 119, art. 51.

¹³⁰ Ray JUREIDINI, *Migrant Labour Recruitment to Qatar. Report for Qatar Foundation Migrant Worker Welfare Initiative*, Doha, Qatar Foundation Migrant Worker Welfare Initiative, 2014, p. 8 et suiv., en ligne : <<https://tinyurl.com/y8lkrkwj>> (consulté le 10 mai 2018). Comme le note une auteure, c'est ce qui explique en partie la préférence des entreprises locales pour des travailleurs asiatiques : Z. BABAR, préc., note 76, à la page 22.

¹³¹ Mondir TOUFIK, *L'essentiel d'un marché - Qatar*, Paris, Éditions UbiFrance, 2010, p. 92; A. NORMAND, préc., note 29, p. 83.

¹³² Silvia PESSOA, Laura HARKNESS et Andrew M. GARDNER, « Ethiopian Labor Migrants and the “Free Visa” System in Qatar », (2014) 73-3 *Society for Applied Anthropology* 205, 205.

¹³³ *Law no. 4 of 2009*, préc., note 119, art. 19(2); J. B. ERNST, préc., note 18, p. 18.

¹³⁴ Le Qatar est d'ailleurs le seul pays du Golfe, avec l'Arabie Saoudite, à avoir cette exigence : MIGRANT-RIGHTS.ORG, préc., note 118.

¹³⁵ Certains investisseurs et les propriétaires d'immeubles ou d'unités résidentielles, notamment : *Law no. 4 of 2009*, préc., note 119, art. 43. Il en va de même des chefs d'États et des membres de corps diplomatiques: *Id.*, art. 57.

¹³⁶ *Law no. 4 of 2009*, préc., note 119, art. 47.

- [3] cancellation of the work permit and
- [4] control of the migrant's ability to move to another employer.¹³⁷

Nous examinerons, au chapitre 1.3, comment s'exercent ces différentes catégories de pouvoir.

1.2.2. Voies irrégulières

Le nombre précis de travailleurs migrants est très difficile à cerner, notamment parce que plusieurs travailleurs se trouveraient au pays de façon irrégulière, et ce, pour toutes sortes de raisons : leur visa, légal, a expiré mais ils n'ont pas quitté le pays¹³⁸; ils ont changé d'employeur sans autorisation (notamment parce que celui-ci ne les payait pas¹³⁹); ils ont simplement quitté leur emploi sans suivre la procédure¹⁴⁰; leur employeur a omis ou négligé de remplir les formalités nécessaires¹⁴¹; ou encore ils sont entrés de façon clandestine avec un « free visa ». Des auteurs expliquent ainsi le fonctionnement de ces « free visas » :

A 'free visa' is a visa procured by a kafeel, who will not employ the migrant but who will sell the visa on to a recruiting agent or other person who, in turn, sells it on through several intermediaries to the aspiring migrant. Such kafeels can include companies in Qatar that have unused visas which they sell to agents. The free visa system is common in the construction industry, and it is in this way that workers have occupations others than those listed on their visa and work permit. The free visa is legal until the migrant starts working for someone other than the kafeel, at which point he becomes illegal by law and can be deported. In other words, **the free visa is always illegal**^[142].¹⁴³

Le mot "free" n'indique pas que ces visas sont gratuits, mais fait plutôt référence à la liberté par rapport à l'emploi ou à l'employeur¹⁴⁴ : le travailleur n'est pas lié à ce qui est écrit sur son

¹³⁷ M. DITO, préc., note 116, aux pages 82-83.

¹³⁸ C.R. ABRAR, Priya DESHINGKAR, Mirza TASLIMA SULTANA, Kazi Nurmohammad HOSSAINUL HAQUE et Salim REZA, *Emic perspectives on brokering international migration for construction from Bangladesh to Qatar*, Working paper no 49, Migrating out of Poverty - Research programme consortium, 2017, p. 15, en ligne : <<https://tinyurl.com/yd297yxj>> (consulté le 8 novembre 2017).

¹³⁹ Voir par exemple: A. M. GARDNER, préc., note 33, aux pages 206 et suiv. (il s'agit de travailleurs migrants au Bahreïn, mais la situation serait tout aussi possible au Qatar).

¹⁴⁰ M. DITO, préc., note 116, à la page 95.

¹⁴¹ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 74; M. DITO, préc., note 116, à la page 95.

¹⁴² *Law no. 4 of 2009*, préc., note 119, art. 11.

¹⁴³ C. R. ABRAR, P. DESHINGKAR, M. TASLIMA SULTANA, K. N. HOSSAINUL HAQUE et S. REZA, préc., note 138, p. 15 (références omises).

¹⁴⁴ *Id.*

visa¹⁴⁵, puisque ce dernier ne reflète pas sa situation¹⁴⁶. Cette « liberté » entraîne toutefois pour lui un état de vulnérabilité encore plus important¹⁴⁷. En effet, la loi prévoit que les migrants doivent montrer sur demande leurs passeports et visas aux autorités qataries¹⁴⁸; si ces dernières réalisent que le visa ne reflète pas la situation réelle du travailleur, celui-ci risque des sanctions allant jusqu'à son expulsion du pays¹⁴⁹.

Selon un auteur, ces « free visas » seraient une conséquence directe du système de *kafala* : en raison des règles extrêmement strictes gouvernant les rapports entre employeurs et travailleurs migrants, ces derniers ne voient d'autre choix, lorsqu'ils sont victimes d'exploitation, que de se tourner vers ces modes illégaux¹⁵⁰.

1.2.3. Autres voies

Même si un certain nombre de travailleurs migrants arrivent au Qatar de façon clandestine, ils le font généralement de leur plein gré, c'est-à-dire sans contrainte physique ou menace¹⁵¹. Une auteure avançait toutefois que le fait, pour les travailleurs, de s'être fait mentir quant aux conditions de travail et de vie¹⁵² pouvait dans certains cas correspondre à du trafic humain lorsque, avoir su les conditions réelles de séjour et d'emploi dans le pays hôte, ils n'auraient pas émigré¹⁵³. L'article 3a) du *Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes*,

¹⁴⁵ *Id.*, p. 9 (références omises).

¹⁴⁶ Max TUNON et Benjamin HARKINS, « Addressing Irregular Migration and Violations of Migrant Workers' Rights », dans ASIAN DEVELOPMENT BANK INSTITUTE, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION et ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (dir.), *Safeguarding the Rights of Asian Migrant Workers from Home to the Workplace*, Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2017, p. 39, à la page 44 (note 5), en ligne : <<http://www.oecd-ilibrary.org/content/book/9789264268937-en>> (consulté le 14 novembre 2017).

¹⁴⁷ S. PESSOA, L. HARKNESS et A. M. GARDNER, préc., note 132, 205; C. R. ABRAR, P. DESHINGKAR, M. TASLIMA SULTANA, K. N. HOSSAINUL HAQUE et S. REZA, préc., note 138, p. 15.

¹⁴⁸ *Law no. 4 of 2009*, préc., note 119, art. 6.

¹⁴⁹ Voir *infra* 1.3.2.2.4 pour plus de détails sur ces conséquences.

¹⁵⁰ M. DITO, préc., note 116, à la page 95.

¹⁵¹ Beth LYON (dir.), *We Asked for Workers. We Got People Instead. The UN International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, New York, Open Society Foundations, 2016, p. 55.

¹⁵² Voir *infra* sous-sections 1.3.2.2 et 1.3.2.3.

¹⁵³ Virginia MANTOUVALOU, « Temporary Labour Migration and Modern Slavery », dans Joanna HOWE et Rosemary OWENS (dir.), *Temporary Labour Migration in the Global Era. The Regulatory Challenges*, Portland, Hart Publishing, 2016, p. 223, aux pages 228-229; HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 70.

en particulier des femmes et des enfants semble lui donner raison, pour autant que certaines conditions soient remplies :

a) L'expression "traite des personnes" désigne le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la [...] **fraude, tromperie**, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité [...]. L'exploitation comprend, au minimum, [...] le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les **pratiques analogues à l'esclavage, la servitude** [...];¹⁵⁴

Ainsi, comme le résumaient l'OIT et l'ONG Walk Free Foundation, malgré la pression internationale pour que cessent de telles pratiques, les travailleurs migrants (surtout dans le domaine de la construction) sont encore victimes de conditions telles que :

work performed under the threat of penalty or deportation, deprivation of food, inadequate accommodation with limited or no privacy, physical confinement in the work location/labour camp severely restricting freedom of movement, misrepresentation and substitution of types and terms of work, confiscation of identity documents, non-payment, withholding and/or deductions from pay, and unsafe working conditions in extremely high temperatures.¹⁵⁵

Nous examinerons donc, dans le prochain chapitre, les conditions de travail et de séjour des travailleurs migrants au Qatar, notamment en vue de mettre en lumière les situations où les travailleurs viennent au pays sous de fausses représentations, ou encore sont victimes de travail forcé ou de pratiques analogues à l'esclavage.

1.3. Conditions de travail des travailleurs migrants au Qatar

Le Rapport HRW 2012, publié après de nombreuses entrevues auprès de 73 travailleurs, de trois employeurs, d'un agent de recrutement et de plusieurs diplomates et représentants gouvernementaux qataris¹⁵⁶, a jeté la lumière sur les conditions de vie et d'emploi des travailleurs migrants occupant un emploi peu ou pas spécialisé au Qatar. Dans ce chapitre, nous

¹⁵⁴ ORGANISATION DES NATIONS UNIES, *Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants*, 2000, art. 3a), en ligne : <<https://tinyurl.com/y7uk7pg2>> (consulté le 19 février 2018); Le Qatar a adhéré à ce protocole (sans toutefois le signer ou le ratifier) en 2009: ORGANISATION DES NATIONS UNIES, « État des traités. 12. a Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants » (19 février 2018), en ligne : <<https://tinyurl.com/yd3tupjs>> (consulté le 19 février 2018).

¹⁵⁵ WALK FREE FOUNDATION, préc., note 67, p. 135.

¹⁵⁶ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 28 et 29.

traiterons de ces conditions, telles qu'elles étaient en 2012, lors des trois étapes de la relation d'emploi, soit avant (1.3.1), pendant (1.3.2) et après (1.3.3) la prestation de travail.

1.3.1. Recrutement des travailleurs migrants

La plupart des travailleurs migrants peu ou pas spécialisés ne sont pas recrutés directement par leur employeur, mais plutôt par des travailleurs migrants provenant du même pays qu'eux¹⁵⁷ ou encore par le biais d'une agence de recrutement¹⁵⁸. Nous verrons, dans cette section, les frais de recrutement exigés des travailleurs ainsi que la différence entre la réalité et ce que prévoit la législation (1), puis nous aborderons les concepts de servitude pour dettes, d'esclavage et de travail forcé (2).

1.3.1.1. Frais de recrutement

En 2012, la loi du travail qatarie, suivant ainsi les conventions de l'OIT¹⁵⁹, interdit aux recruteurs d'exiger des frais de recrutement des travailleurs¹⁶⁰. Cette loi souffre de plusieurs limites¹⁶¹ : elle ne s'applique qu'aux agences sous juridiction qatarie, n'interdit pas aux agences de charger des frais dans le pays d'origine des travailleurs¹⁶² et ne prévoit pas non plus le remboursement des frais illégalement perçus à l'extérieur du pays, et ce, même si une partie revient souvent aux employeurs qataris¹⁶³.

¹⁵⁷ A. M. GARDNER, préc., note 19, aux pages 51 et 52. L'auteur note que cela place le travailleur dans une impasse : il fera ce que son employeur demande (c'est-à-dire recruter de nouveaux travailleurs), afin d'être dans ses bonnes grâces et d'espérer que son propre contrat sera renouvelé, mais ce faisant, il invite parfois des concitoyens à venir travailler dans des conditions qu'il sait pénibles, comme nous le verrons *infra*. Voir aussi : R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 53 et suiv.

¹⁵⁸ A. N. LONGVA, préc., note 117, p. 31. Les employés de ces agences ont parfois un manque de connaissance assez surprenant quant à la situation réelle des travailleurs qu'ils envoient dans ces pays : A. M. GARDNER, préc., note 19, à la page 51.

¹⁵⁹ Philip MARTIN, « Reducing Worker-Paid Migration Costs », dans Joanna HOWE et Rosemary OWENS (dir.), *Temporary Labour Migration in the Global Era. The Regulatory Challenges*, Portland, Hart Publishing, 2016, p. 377, à la page 379, référant à OIT, *Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997*, 19 juin 1997, art. 7, en ligne : <<https://tinyurl.com/y9qclgdz>> (consulté le 28 février 2018).

¹⁶⁰ *Labour law*, préc., note 39, art. 33(1), rapporté dans DLA PIPER, *Migrant labour in the construction sector in the state of Qatar*, 2014, p. 6, en ligne : <<https://tinyurl.com/y9mtytf2>> (consulté le 23 février 2018).

¹⁶¹ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 39.

¹⁶² INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION et Ray JUREIDINI, *Ways forward in recruitment of « low-skilled » migrant workers in the Asia-Arab states corridor: ILO white paper*, Beyrouth, ILO Regional Office for the Arab States, 2016, p. 9; HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 40, 53.

¹⁶³ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 54.

Ainsi, dans les faits, les agences peuvent charger les tarifs qu'elles désirent sans être inquiétées, certaines allant jusqu'à 10 fois le prix permis, le cas échéant, par la loi locale¹⁶⁴. Certaines agences demandent même un paiement d'avance, sans aucune garantie¹⁶⁵. Plusieurs travailleurs vont donc préférer payer plus cher et retenir les services de particuliers qui vont les accompagner à chaque étape¹⁶⁶ et, surtout, ne réclamer leur paiement qu'à la fin du processus¹⁶⁷.

Certains employeurs paient l'ensemble des frais de recrutement de leurs travailleurs. En effet, parmi les 1200 travailleurs de plusieurs nationalités interrogés en 2012, le tiers avait indiqué n'avoir déboursé aucun frais de recrutement¹⁶⁸. Toutefois, même en tenant compte dans leurs calculs de ceux qui n'avaient rien déboursé, les auteurs en arrivaient à une moyenne de frais de recrutement de 1031 \$ US¹⁶⁹, ce qui indique que plusieurs travailleurs avaient encouru des frais particulièrement élevés.

Le ministre du travail qatari déclarait pourtant, en 2011, n'avoir reçu aucune plainte au sujet de frais exorbitants de recrutement¹⁷⁰. Selon HRW, cela ne serait absolument pas représentatif de la situation réelle, puisque :

[...] nearly all workers interviewed reported that they had paid recruitment fees to recruiting agents in their home countries in order to obtain their jobs in Qatar, whether they then migrated through Qatari recruitment agencies or through acquaintances in the country.¹⁷¹

¹⁶⁴ A. N. LONGVA, préc., note 116, p. 31 et 32. Un auteur notait déjà en 1985 que comme le nombre de travailleurs voulant émigrer dépasse le nombre de travailleurs demandés, ceux-ci n'hésitent pas à s'endetter pour couvrir les frais de l'agence et ainsi s'assurer d'obtenir un contrat de travail: I. S. GILANI, préc., note 20, à la page 39; P. MARTIN, préc., note 157, à la page 388.

¹⁶⁵ C. R. ABRAR, P. DESHINGKAR, M. TASLIMA SULTANA, K. N. HOSSAINUL HAQUE et S. REZA, préc., note 138, p. 13. Des auteurs rapportaient qu'au Sri Lanka, à la fin des années 1980, il y avait environ un article par semaine dans les journaux locaux concernant des cas de faux agents qui avaient disparu une fois les frais amassés: Frank EELENS et Johann Dirk SPECKMANN, « Recrutement of labour migrants », dans Frank EELENS, Toon SCHAMPERS et Johann Dirk SPECKMANN (dir.), *Labour migration to the Middle East. From Sri Lanka to the Gulf*, Londres, Kegan Paul International, 1992, p. 39, à la page 59.

¹⁶⁶ C. R. ABRAR, P. DESHINGKAR, M. TASLIMA SULTANA, K. N. HOSSAINUL HAQUE et S. REZA, préc., note 138, p. 17 et suiv.

¹⁶⁷ *Id.*, p. 12 et suiv. Les travailleurs leur donnent leur entière confiance, ces « supervisors » étant souvent des membres respectés de la communauté.

¹⁶⁸ A. GARDNER et al., préc., note 8, 6.

¹⁶⁹ *Id.*

¹⁷⁰ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 39.

¹⁷¹ *Id.*, p. 40. Voir *infra* section 1.3.4 quant aux difficultés qu'éprouvent les travailleurs voulant porter plainte.

Le ministre ajoutait aussi que la législation qatarie interdisait de charger de tels frais, et que ceux-ci étaient soutirés aux travailleurs dans leurs pays d'origine¹⁷². Il mentionnait qu'à ce sujet, le Qatar avait signé des ententes bilatérales « with all countries that export labor to Qatar » (sans toutefois énumérer ces pays) et que ces ententes avaient force de loi¹⁷³, sans préciser les termes de ces ententes ni leur mise en œuvre. Nous y reviendrons *infra* sous-section 3.2.1.2.

Lorsqu'ils n'ont pas les fonds nécessaires pour acquitter ces frais et que leur entourage ne peut leur venir en aide¹⁷⁴, les travailleurs doivent vendre de leurs biens ou encore emprunter l'argent à des taux variant souvent entre 30 et 60%¹⁷⁵. Malgré ces dépenses et ce risque, et malgré la différence entre le salaire promis et le salaire réel¹⁷⁶, certains migrants considèrent ces coûts comme étant nécessaires à la réalisation d'un meilleur futur¹⁷⁷ : la migration devient l'objectif ultime qui l'emporte sur toute autre considération¹⁷⁸.

Toutefois, des frais de migration trop élevés auront des effets considérables sur les travailleurs une fois arrivés au pays hôte. Par exemple, si l'emploi indiqué sur leur visa n'est pas assez payant pour rembourser les frais et envoyer suffisamment d'argent à leur famille, ils seront tentés de se trouver un deuxième emploi¹⁷⁹ afin d'échapper au « cycle of debt » créé par les faibles salaires et les frais élevés¹⁸⁰. Or, comme mentionné *supra* section 1.2.1, les travailleurs migrants sont liés à l'employeur inscrit sur leur visa; occuper un emploi qui ne correspond pas à ce qui figure à leurs documents officiels pourrait mener à leur expulsion du pays¹⁸¹.

¹⁷² *Id.*, p. 110 et suiv.

¹⁷³ *Id.*, p. 110.

¹⁷⁴ A. GARDNER et al., préc., note 8, 8.

¹⁷⁵ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 54 et 55; WALK FREE FOUNDATION, préc., note 67, p. 135.

¹⁷⁶ Frank EELENS et Toon SCHAMPERS, « Survival Migration : the Sri Lankan case », dans Frank EELENS, Toon SCHAMPERS et Johann Dirk SPECKMANN (dir.), *Labour migration to the Middle East. From Sri Lanka to the Gulf*, Londres, Kegan Paul International, 1992, p. 27, à la page 35.

¹⁷⁷ C. R. ABRAR, P. DESHINGKAR, M. TASLIMA SULTANA, K. N. HOSSAINUL HAQUE et S. REZA, préc., note 138, p. 4, 18; Un auteur notait que les travailleurs s'attendent à déboursier ces frais... : INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION et R. JUREIDINI, préc., note 162, p. 9.

¹⁷⁸ C. R. ABRAR, P. DESHINGKAR, M. TASLIMA SULTANA, K. N. HOSSAINUL HAQUE et S. REZA, préc., note 138, p. 4.

¹⁷⁹ P. MARTIN, préc., note 159, à la page 384 et 385.

¹⁸⁰ WALK FREE FOUNDATION, préc., note 67, p. 135.

¹⁸¹ P. MARTIN, préc., note 159, à la page 385.

Les frais prohibitifs (et souvent illégaux) de recrutement ont pour conséquence principale la servitude pour dettes (*debt bondage*)¹⁸² et le travail forcé, que nous étudierons à la section suivante.

1.3.1.2. Servitude pour dettes et travail forcé

Lorsqu'ils entrent au Qatar, les travailleurs migrants ont souvent déjà une dette importante à l'égard de leur recruteur: pas question pour eux, donc, de quitter leur emploi¹⁸³, d'autant plus qu'ils doivent généralement subvenir aux besoins de leur famille restée au pays. Ils seront plus portés, dans ces circonstances, à endurer des conditions de travail pénibles¹⁸⁴, voire du travail forcé¹⁸⁵.

C'est une réalité avec laquelle les travailleurs migrants composent depuis longtemps¹⁸⁶, mais dont la définition varie selon les auteurs. La Convention no 29 sur le travail forcé de l'OIT¹⁸⁷ prévoit que « le terme *travail forcé ou obligatoire* désignera tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré »¹⁸⁸. Si la Convention ne définit pas les expressions « sous la menace » et « de plein gré »¹⁸⁹, des auteurs considèrent que le fait de forcer un travailleur à effectuer des tâches qui n'étaient pas prévues à son contrat de travail et pour lesquelles il n'a pas librement manifesté

¹⁸² INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION et WALK FREE FOUNDATION, *Global estimates of modern slavery : forced labour and forced marriage*, Genève, Organisation internationale du travail, 2017, p. 38, en ligne : <http://www.alliance87.org/global_estimates_of_modern_slavery-forced_labour_and_forced_marriage.pdf> (consulté le 27 octobre 2017). Voir aussi: HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 55.

¹⁸³ S. ALI, préc., note 106, p. 90. Voir aussi; Pardis MAHDAVI, « Informality and Its Discontents. Mapping Migrant Worker Trajectories into Dubai's Informal Economy », dans Mehran KAMRAVA et Zahra BABAR (dir.), *Migrant Labor in the Persian Gulf*, New York, Columbia University Press, 2012, p. 85, à la page 98; A. M. GARDNER, préc., note 33, à la page 214.

¹⁸⁴ Ernst J.A.M. SPAAN, « Socio-Economic Conditions of Sri Lankan Migrant Workers in the Gulf States », dans Frank EELENS, Toon SCHAMPERS et Johann Dirk SPECKMANN (dir.), *Labour migration to the Middle East. From Sri Lanka to the Gulf*, Londres, Kegan Paul International, 1992, p. 87, à la page 102.

¹⁸⁵ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION et WALK FREE FOUNDATION, préc., note 182, p. 36-38 et 52; S. KARA, préc., note 12, p. 15.

¹⁸⁶ Michael L. BUSH, *Servitude in Modern Times*, coll. "Themes in History", Cambridge, Polity Press, 2000, p. 39-45.

¹⁸⁷ OIT, *Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930*, 28 juin 1930 [*Convention (no 29) sur le travail forcé*], en ligne : <<https://tinyurl.com/y8bjue8p>> (consulté le 1^{er} novembre 2017) Cette convention a été ratifiée par le Qatar: OIT, « Ratifications des conventions de l'OIT: Ratifications pour Qatar », *NORMLEX*, en ligne : <<https://tinyurl.com/yaw6yyfa>> (consulté le 1^{er} novembre 2017). Voir *infra* chapitre 3.1 pour plus de détails.

¹⁸⁸ *Convention (no 29) sur le travail forcé*, préc., note 187, art. 2(1).

¹⁸⁹ S. KARA, préc., note 12, p. 9.

son accord est une illustration d'absence de consentement de plein gré¹⁹⁰. Quant à la notion de menace, un auteur, après une étude exhaustive de textes universitaires sur le sujet, donne comme exemples la confiscation de documents (dont le passeport) et la menace d'expulsion du pays¹⁹¹.

En 2011, le département d'État américain, dans son "Trafficking in Persons Report", classait le Qatar dans le « Tier 2 Watch List »¹⁹² de son échelle des différents pays, c'est-à-dire un pays où la situation était grave, mais où les autorités faisaient des efforts pour l'améliorer¹⁹³.

Quant à lui, le ministre qatari du travail avait, en 2011, une réponse étonnante aux allégations de travail forcé et de servitude pour dettes :

The Ministry of Labor, in a letter to Human Rights Watch, stated that "the Ministry has received no complaint of forced labor and it is inconceivable that such a thing exists in Qatar, as the worker may break his contract and return to his country whenever he wishes and the employer cannot force him to remain in the country against his will."¹⁹⁴

Or, comme nous le verrons au chapitre suivant, la plupart des travailleurs se font confisquer leur passeport dès leur arrivée au pays et ne peuvent légalement changer d'emploi sans l'accord de leur employeur. Ajoutés aux centaines (voire au millier) de dollars de dettes déjà encourues pour leur recrutement¹⁹⁵, l'on peut prétendre que les travailleurs ne pourront, même s'ils le désiraient, mettre fin à leur emploi et quitter le pays.

1.3.2. Contrat et prestation de travail

Une fois arrivés au Qatar, les travailleurs migrants peu ou pas spécialisés font face à d'autres facteurs venant exacerber leur vulnérabilité, documentés exhaustivement dans le Rapport HRW

¹⁹⁰ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION et WALK FREE FOUNDATION, préc., note 182, p. 16. On a vu *supra* 1.3.2.1 que même si les tâches correspondaient au contrat signé, celui-ci remplaçait le contrat (généralement plus avantageux, surtout quant au salaire) promis au travailleur dans son pays d'origine, et ce, dans 78% des cas en 2012: A. GARDNER et al., préc., note 8, 9. Le fait que le travailleur soit arrivé volontairement au pays ne change rien à cette interprétation.

¹⁹¹ S. KARA, préc., note 12, p. 10.

¹⁹² US DEPARTMENT OF STATE, *Trafficking in Persons Report (2011)*, Tier Placements/Maps, p. 52, en ligne : <<https://www.state.gov/documents/organization/164452.pdf>> (consulté le 16 mars 2018).

¹⁹³ *Id.*, p. 51; US DEPARTMENT OF STATE, *Trafficking in Persons Report (2011)*, Qatar (p. 302), p. 302, en ligne : <<https://www.state.gov/documents/organization/164457.pdf>> (consulté le 16 mars 2018).

¹⁹⁴ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 55.

¹⁹⁵ *Id.*, p. 57.

2012; nous verrons, dans la section suivante, la législation¹⁹⁶ alors en vigueur et rapporterons certaines situations d'abus et de vulnérabilité découlant de cet encadrement juridique. Nous nous intéresserons particulièrement aux modifications (unilatérales) imposées à leur contrat de travail (1), ainsi que leurs conditions de travail (2) et de séjour (3).

1.3.2.1. Modifications unilatérales du contrat de travail

Selon une étude publiée en 2012, le contrat qui a été signé dans le pays d'origine est, dans 78% des cas, remplacé par un nouveau contrat lorsque le travailleur arrive au Qatar¹⁹⁷. Le Rapport HRW 2012 note pour sa part qu'à peine le quart des travailleurs interrogés a signé un contrat dans leur pays d'origine, et que moins du tiers de ces derniers occupe un emploi dont les modalités correspondent à celles décrites au contrat initial¹⁹⁸.

Dans bien des cas, le nouveau contrat est moins avantageux, généralement quant au salaire¹⁹⁹ (notons qu'il n'y a pas de salaire minimum au Qatar²⁰⁰) ainsi qu'aux heures travaillées. Il arrive aussi que le type de travail²⁰¹ soit modifié; toutefois, les travailleurs concernés en sont bien souvent satisfaits²⁰².

Les travailleurs n'ont pas vraiment le choix d'accepter ce nouveau contrat, qu'il leur plaise ou non, devant déjà rembourser les sommes payées pour se rendre au pays (tant en frais de déplacement qu'en frais de recrutement)²⁰³. De plus, le document est généralement rédigé dans une langue que le travailleur ne maîtrise pas²⁰⁴, ce qui n'est aucunement contraire à la législation alors en vigueur²⁰⁵. Plusieurs travailleurs sont même forcés de signer leur contrat sans avoir pris

¹⁹⁶ Principalement: *Labour law*, préc., note 39; *Law no. 4 of 2009*, préc., note 119.

¹⁹⁷ A. GARDNER et al., préc., note 8, 9; A. M. GARDNER, préc., note 19, aux pages 42-45.

¹⁹⁸ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 57.

¹⁹⁹ C. CHESNOT et G. MALBRUNOT, préc., note 70, p. 122 et 123. Cette différence peut aller jusqu'à la moitié du salaire promis: HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 57. Notons de plus que ces salaires ne suivent pas l'inflation importante du prix des denrées de base: *Id.*, p. 62 et 63.

²⁰⁰ R. MORIN, préc., note 38.

²⁰¹ A. M. GARDNER, préc., note 19, aux pages 49 et suiv.; C. R. ABRAR, P. DESHINGKAR, M. TASLIMA SULTANA, K. N. HOSSAINUL HAQUE et S. REZA, préc., note 138, p. 16.

²⁰² A. GARDNER et al., préc., note 8, 10.

²⁰³ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 57. Voir *supra* 1.3.1.1 pour plus de détails quant à ces frais.

²⁰⁴ E. J. A. M. SPAAN, préc., note 184, à la page 99. Tous les contrats et documents de travail doivent en effet être rédigés en arabe, et dans le cas d'une version traduite c'est la version arabe qui prévaut: *Labour law*, préc., note 39, art. 9; HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 58 et 59.

²⁰⁵ *Labour law*, préc., note 39, art. 9 al. 2 *a contrario*, cité par HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 59.

le temps de le lire ou qu'on leur en explique le contenu, et certains témoignent même que leur employeur a signé le contrat à leur place²⁰⁶.

Il importe de souligner qu'en 2012, si un employeur ne peut (sauf quelques exceptions) « demander aux travailleurs d'effectuer des tâches différentes de celles mentionnées dans le contrat »²⁰⁷, rien dans la législation qatarie n'interdit la modification unilatérale des contrats en tant que tels²⁰⁸. De surcroît, les contrats doivent être approuvés par le ministère du travail pour être valides au Qatar : les ententes signées dans le pays d'origine du travailleur n'ont donc aucune force juridique si l'employeur ne les soumet pas aux autorités²⁰⁹.

Comme le soulignait le Rapport HRW 2012, l'article 53.3 de la *Labour law* prévoyait alors que le travailleur pouvait quitter son employeur si ce dernier ou son représentant lui avait menti quant aux conditions de travail; cet article ne s'appliquait toutefois pas aux représentations trompeuses faites par le recruteur, celui-ci n'étant pas considéré comme un représentant de l'employeur²¹⁰.

1.3.2.2. Conditions de travail

Nous verrons dans cette sous-section les conditions se rattachant à la durée du travail (1), à la santé et à la sécurité sur les lieux de travail (2), à la négociation collective (3) ainsi qu'au changement d'employeur (4).

1.3.2.2.1. Durée de la prestation de travail

Une source importante de revenus des travailleurs migrants occupant un emploi peu ou pas spécialisé est la paie versée pour le temps supplémentaire²¹¹; de fait, la majorité travaille entre

²⁰⁶ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 59.

²⁰⁷ Dongwen DUAN, Khalifa KHAMIS MATTAR et Binda PANDEY, *Rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par le Qatar de la convention (no 29) sur le travail forcé, 1930, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Confédération syndicale internationale et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois*, Genève, Organisation internationale du travail, 2014, par. 44, en ligne : <<https://tinyurl.com/yb4h4byj>> (consulté le 9 avril 2018), référant à *Labour law*, préc., note 39, art. 45.

²⁰⁸ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 57 et 58.

²⁰⁹ *Labour law*, préc., note 39, art. 23 al. 1; HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 59.

²¹⁰ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 61.

²¹¹ A. GARDNER et al., préc., note 8, 6.

9 et 11 heures par jour²¹². La limite légale est pourtant de 10 heures par jour²¹³ excluant le temps de transport²¹⁴, qui peut aller jusqu'à 4 heures par jour²¹⁵. La loi prévoit aussi un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures²¹⁶.

Un décret adopté en 2005 a toutefois exclu les secteurs suivants de l'application des articles de la *Labour Law* régissant le temps de travail et de pause²¹⁷ : « telecoms; electricity and water generation; medical services; pharmacies; airline and port services and the transport sector »²¹⁸.

1.3.2.2.2. Santé et sécurité

Selon la Qatar National Health Strategy, une initiative de santé publique gouvernementale, «Workplace injuries are the third highest cause of accidental deaths in Qatar.»²¹⁹

De mai à septembre, les températures moyennes à Doha (la capitale) dépassent les 30 degrés Celsius²²⁰, en plus d'une forte humidité. Du 15 juin au 31 août, le travail à l'extérieur y est théoriquement²²¹ interdit entre 11h30 et 15h00²²²; or, même lorsque la loi est respectée, ce serait loin d'être suffisant, car de mai à septembre, la température moyenne est de 35 degrés Celsius durant toute la journée²²³. Ainsi, dans les faits, les travailleurs du domaine de la construction

²¹² HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 62.

²¹³ *Labour law*, préc., note 39, art. 73 et 74.

²¹⁴ *Id.*, art. 73 al. 2.

²¹⁵ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 62.

²¹⁶ *Labour law*, préc., note 39, art. 75.

²¹⁷ *Minister of Civil Service Affairs and Housing Decree No. 11/2005 on Work Groups and Jobs Exempted from the Provisions Related to Limiting Working Hours*, 22 août 2005, en ligne : <<https://tinyurl.com/y7n8rr9e>> (consulté le 21 février 2018).

²¹⁸ DLA PIPER, préc., note 160, p. 81: à noter que le texte du décret n'est pas disponible en ligne.

²¹⁹ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 4. Impossible toutefois d'avoir des chiffres précis ou de connaître les deux premières causes.

²²⁰ WEATHER SPARK, « Average Weather in Doha, Qatar, Year Round », en ligne : <<https://tinyurl.com/y6w7xg59>> (consulté le 20 février 2018).

²²¹ « Théoriquement », car HRW a été témoin de plusieurs violations de cette loi, et de nombreux travailleurs ont aussi indiqué qu'ils étaient forcés de travailler durant ces périodes d'extrême chaleur: HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 69.

²²² *Qatar: Ministerial Decision No. 16 of 2007 determining the working hours in exposed work places during the Summer*, 29 octobre 2013, en ligne : <<https://tinyurl.com/ybdvbm6>> (consulté le 20 février 2018), citée par HUMAN RIGHTS WATCH, « Qatar: Take Urgent Action to Protect Construction Workers » (27 septembre 2017), en ligne : <<https://tinyurl.com/y9y68e9w>> (consulté le 20 février 2018).

²²³ WEATHER SPARK, préc., note 220; HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 222.

doivent souvent œuvrer sous des températures dépassant les maximums prévus par la loi²²⁴, et sont donc fortement à risque de souffrir de déshydratation ou de coup de chaleur²²⁵.

En plus de la chaleur, les lieux de travail ne respectent pas toujours les normes élémentaires de santé et de sécurité²²⁶, pourtant prévues de façon exhaustive à la loi²²⁷. Les travailleurs sont aussi parfois forcés d'effectuer des manœuvres dangereuses, pour lesquelles ils n'ont pas de formation ou d'équipement suffisant²²⁸, bien que :

The Labor Law requires employers to inform workers of hazards before they begin work, to provide safety instruction, and to cover the cost of treating work injuries as well as providing compensation[²²⁹... and] to report workplace deaths and injuries to the Labor Department and the police[²³⁰].²³¹

Toutefois, les autorités gouvernementales ne publient aucune statistique ni donnée à ce sujet²³². En conséquence, les statistiques du nombre de décès sur des chantiers de construction diffèrent selon leur source : alors que le ministère qatari du Travail déplore six décès en trois ans, tous dus à des chutes²³³,

the Nepali embassy reported to local media that of the 191 Nepali workers who died in Qatar in 2010, 19 died as a result of work site accidents. A further 103 died after suffering cardiac arrest, though workers do not fall into the typical age group at risk of cardiac failure.²³⁴

²²⁴ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 66.

²²⁵ *Id.*, p. 69.

²²⁶ "Construction workers in Qatar are exposed to dangers including extreme heat and sun exposure, hazardous chemicals, equipment malfunctions, falls on building sites, and other work-related hazards." : *Id.*, p. 66.

²²⁷ *Labour law*, préc., note 39, art. 102, 105 et 109, cités dans HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 80.

²²⁸ Un employé notait aussi que lorsque des inspecteurs visitaient les lieux de travail, les employeurs respectaient les normes de sécurité, mais qu'il en était autrement après leur départ: HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 69. En l'absence d'inspection plus rigoureuse, les employeurs peuvent aussi faire des ententes frauduleuses avec des centres de santé, afin de trafiquer les statistiques de blessures et d'accidents sur les lieux de travail, comme le rapportait un média local: *Id.*, p. 80 (nous n'avons pu accéder au texte original de l'article cité par le rapport).

²²⁹ *Labour law*, préc., note 39, art. 99, 100 et 110.

²³⁰ *Id.*, art. 48.4, 108.

²³¹ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 66 et 67.

²³² *Id.*, p. 67.

²³³ *Id.*, p. 41.

²³⁴ *Id.*, p. 4, 68. Un auteur ajoutait que « Deaths are frequently certified as resulting from a heart condition even if involved a work-related incident because that entails less bureaucracy and allows companies and authorities to fend off investigations and post-mortem ». J. M. DORSEY, préc., note 67, p. 304.

Il est donc ardu d'avoir une idée claire de la situation et de déterminer les zones précises de risque et les moyens pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs.

1.3.2.2.1. Négociation collective

Au Qatar, en 2012, la négociation collective est permise, sous réserve d'une éventuelle décision du ministre concernant les procédures de négociation, les règles encadrant la représentation des travailleurs, ainsi que le champ d'application et l'interprétation de la convention collective et des différends pouvant en découler²³⁵ (bref, de la quasi-totalité des modalités de mise en œuvre). Nous n'avons trouvé aucune trace d'une telle décision.

Les syndicats ne sont permis que dans les entreprises comprenant plus de 100 travailleurs qataris²³⁶, et leurs pouvoirs sont restreints²³⁷. Les travailleurs migrants en sont expressément exclus, puisque seuls ceux ayant la nationalité qatarie peuvent en être membres²³⁸.

Il semblerait toutefois que les travailleurs migrants puissent théoriquement faire partie de « joint committees », pour autant qu'ils œuvrent au sein d'une entreprise d'au moins 30 employés²³⁹. Ces comités sont formés à parts égales de représentants des travailleurs et de représentants de l'employeur²⁴⁰. Leur champ d'action se limite toutefois à transmettre des recommandations à l'employeur, qui décidera ou non de les mettre en œuvre. De plus, les sujets qu'ils peuvent aborder sont plus de l'ordre des ressources humaines (formation, santé et sécurité, services sociaux, etc.) que liés à la réelle défense des intérêts des travailleurs²⁴¹. Les comités doivent tenter de régler les éventuels conflits de travail²⁴² et, en cas d'échec, le ministre tentera la conciliation entre les parties. Nous n'avons pas trouvé d'information quant au nombre ou à l'efficacité de ces comités.

²³⁵ *Labour law*, préc., note 39, art. 127.

²³⁶ *Id.*, art. 116 al. 1.

²³⁷ *Id.*, art. 119.

²³⁸ *Id.*, art. 116 al. 4.

²³⁹ *Id.*, art. 124 al. 1. Toutefois, les représentants des travailleurs doivent être choisis parmi les membres du syndicat, s'il y en a un (art. 125 al. 3) et, dans tous les cas, c'est le ministre qui décidera des conditions de l'élection (art. 125 al. 5).

²⁴⁰ *Id.*, art. 124 al. 3.

²⁴¹ *Id.*, art. 126.

²⁴² *Id.*, p. 129 al. 1.

Enfin, les grèves sont théoriquement permises (uniquement pour les travailleurs qataris²⁴³ œuvrant dans certains domaines²⁴⁴), mais seulement en respectant plusieurs conditions impératives et contraignantes (dont un préavis de deux semaines à l'employeur); enfin, elles doivent être coordonnées avec le ministère du Travail²⁴⁵.

1.3.2.2.2. *Changement d'employeur*

Le travailleur migrant doit, pour changer d'employeur durant son contrat, obtenir l'autorisation de son employeur actuel et du ministre²⁴⁶, ce qui risque peu de se produire lorsque l'employeur est responsable des mauvaises conditions de travail ou de séjour du travailleur. Rappelons que la légalité de la présence du travailleur au Qatar n'est assurée que si l'emploi inscrit sur son visa correspond à son emploi réel. S'il quitte ce dernier sans avoir obtenu les accords requis, il risque une amende d'au plus 50 000 riyals qataris (soit près de 18 000 \$ CA) et/ou un emprisonnement maximal de trois ans²⁴⁷. Il risque aussi d'être expulsé du Qatar²⁴⁸ et ne plus pouvoir venir y travailler²⁴⁹.

En tant que parrain, l'employeur a l'obligation de rapporter tout travailleur qui quitte son emploi avant la fin du contrat²⁵⁰, sous peine de demeurer responsable des dettes de ce dernier²⁵¹. Aussi, toute personne qui recueille ou emploie un travailleur en fuite est passible d'une amende de 20 000 à 100 000 riyals qataris²⁵² (soit d'environ 7000\$ à 36 000 \$ CA).

Les conséquences de la rupture hâtive du contrat d'emploi ne sont pas les mêmes pour les parties en cause, loin s'en faut. Ainsi, un travailleur qui quitte son employeur avant la fin de son contrat parce qu'il n'a pas été payé, par exemple, risque une amende, la prison et l'expulsion; de son côté, l'employeur pourra simplement invoquer la situation d'illégalité de son travailleur afin

²⁴³ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 43, vu les exigences de *Labour law*, préc., note 39, art. 16.

²⁴⁴ La liste d'exclusions est assez longue: *Labour law*, préc., note 39, art. 120 al. 1(4).

²⁴⁵ *Id.*, art. 120, cité par HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 42.

²⁴⁶ *Law no. 4 of 2009*, préc., note 119, art. 22.

²⁴⁷ *Id.*, art. 51.

²⁴⁸ *Id.*, art. 37 et 38.

²⁴⁹ *Id.*, art. 40.

²⁵⁰ *Id.*, art. 24(1) mentionné par HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 74.

²⁵¹ *Law no. 4 of 2009*, préc., note 119, art. 27 et suiv.

²⁵² HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 76.

d'éviter d'avoir à lui payer le salaire dû²⁵³. L'employeur n'a donc aucune crainte à dénoncer ses travailleurs, qu'ils se soient réellement enfuis ou non. Le Qatar National Human Rights Committee (ci-après le « QNHRC »²⁵⁴) observait par ailleurs que plusieurs dénonciations de travailleurs ayant pris la fuite s'avéraient fabriquées de toutes pièces par l'employeur²⁵⁵.

1.3.2.3. Conditions de vie

Comme nous l'avons vu *supra* section 1.2.1, c'est le parrain (l'employeur) qui est responsable de trouver à ses frais²⁵⁶ un logis au parrainé (le travailleur). Les repas sont aussi, souvent²⁵⁷, aux frais de l'employeur²⁵⁸.

Vu leur nombre élevé et la nature temporaire de leur séjour au pays, les travailleurs migrants occupant un emploi peu ou pas spécialisé ne se fondent pas à la population locale; ainsi, il serait possible de résider plusieurs mois, voire quelques années au Qatar sans jamais croiser un Qatari²⁵⁹. Les travailleurs migrants spécialisés (provenant généralement de pays occidentaux) logent généralement dans des complexes d'appartements²⁶⁰. Pour leur part, les travailleurs migrants moins spécialisés résident souvent (mais pas tous²⁶¹) à proximité de leur lieu de travail²⁶², dans des habitations que le Rapport HRW 2012 décrivait ainsi :

Most migrant construction workers in Qatar live in what are called “labor camps,” or communal accommodations meant to house large groups of workers. Some companies maintain company camps, while others rent space for their workers in camps owned and maintained by another company. Human Rights Watch also

²⁵³ *Id.*, p. 74.

²⁵⁴ NHRC, « Vision and mission », *National Human Rights Committee*, en ligne : <<http://www.nhrc-qa.org/en/about-nhrc/vision-and-mission/>> (consulté le 1^{er} novembre 2017).

²⁵⁵ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 76.

²⁵⁶ P. MARTIN, préc., note 10, p. 79; *Ministry of Civil Service Affairs and Housing Decree No. 17 of 2005 on Workers' Living Quarters*, 25 septembre 2005, art. 12 [*Housing Decree no. 17 of 2005*], en ligne : <<https://tinyurl.com/y8rulngm>> (consulté le 3 juin 2017).

²⁵⁷ P. MARTIN, préc., note 10, p. 85. En 2012, seuls 33% des travailleurs interrogés ont déclaré recevoir « a food allowance » A. GARDNER et al., préc., note 8, 6.

²⁵⁸ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 62.

²⁵⁹ A. J. FROMHERZ, préc., note 45, p. 2; C. CHESNOT et G. MALBRUNOT, préc., note 70, p. 105; H. MILES, préc., note 52, p. 17.

²⁶⁰ Nous n'en traiterons pas dans le présent mémoire. Voir, en général sur le sujet : N. VORA, préc., note 110.

²⁶¹ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 62.

²⁶² Cela n'a pas toujours été ainsi; plusieurs employeurs ont toutefois décidé d'emménager les dortoirs près des chantiers en raison de la congestion routière causée par les déplacements des nombreux travailleurs migrants, ce qui nuisait aux citoyens qataris: A. DIOP, M. TESSLER, K. T. LE, D. AL-EMADI et D. HOWELL, préc., note 63, 185 et 186.

interviewed workers who lived in villas—large houses subdivided to accommodate workers — and workers who slept at their work sites. While some workers said they lived in clean rooms with adequate space and good facilities, others lived in cramped, unsanitary, and inhumane conditions.²⁶³

De plus:

Qatari regulations^[264] on worker accommodation state that no more than four workers should be housed in a room, that space provided for each worker must be at least four square meters, and that employers should not provide “double beds” (bunk beds) for workers. They require employers to provide workers with a mattress and bed coverings^[265], an air conditioning unit “sufficient and suitable” for the room^[266], and a water cooler for every 20 workers. However, **all workers interviewed by Human Rights Watch for this report said they slept in bunk beds.** At all six of the labor camps Human Rights Watch visited, **rooms housed between eight and 18 workers, and some workers reported sleeping in rooms with as many as 25 other people.**²⁶⁷

Enfin, selon une étude du QNHCR effectuée en 2011 auprès de travailleurs migrants, 17.3% des répondants ont indiqué que leur employeur ne fournissait un accès qu’intermittent²⁶⁸ à l’eau potable sur leur lieu d’habitation, voire, dans certains cas, aucun accès²⁶⁹.

Lors de leur journée de congé (généralement le vendredi), les hommes célibataires se voient régulièrement interdire l’accès à certains quartiers de la ville, notamment à des parcs ou des centres commerciaux; cette mesure ne serait toutefois pas appliquée aux hommes d’affaires ou aux Occidentaux²⁷⁰.

²⁶³ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 65.

²⁶⁴ *Housing Decree no. 17 of 2005*, préc., note 256.

²⁶⁵ Plusieurs travailleurs rapportaient pourtant n’avoir qu’un matelas de fortune et, dans certains cas, aucun matelas: HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 22, 23 et 66.

²⁶⁶ C’est toutefois loin d’être toujours le cas, ce qui est particulièrement problématique en plein été, comme on l’a vu *supra* 1.3.2.2.2: Rapport HRW 2012, p. 22 et 66.

²⁶⁷ *Id.*, p. 65 (références omises, nos caractères gras). Les photos de ce rapport sont particulièrement éloquentes: *Id.*, p. 17-23.

²⁶⁸ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 66.

²⁶⁹ *Id.*

²⁷⁰ *Id.*, p. 25. Voir aussi: A. DIOP, M. TESSLER, K. T. LE, D. AL-EMADI et D. HOWELL, préc., note 63, 185 et 186.

Théoriquement, les travailleurs migrants ont accès, sur présentation d'une « health card », au système de santé qatari²⁷¹, efficace et gratuit²⁷². Toutefois, en 2012, plus de la moitié des travailleurs migrants n'avaient pas reçu leur « health card », bien que leur documentation fût en règle et qu'ils aient passé les examens requis²⁷³.

1.3.2.4. Autres enjeux

En 2012, en plus des conditions énumérées ci-haut, les travailleurs migrants occupant un emploi peu ou pas spécialisé sont victimes, dans de fortes proportions, de pratiques illégales telles que la confiscation de leur passeport ou de leurs documents de voyage (1) ou encore la rétention de leur paie (2).

1.3.2.4.1. Confiscation de documents

En 2011, selon le Département d'état américain, 92% des travailleurs migrants voient leur passeport confisqué par l'employeur²⁷⁴, ce qui est contraire à la législation en vigueur²⁷⁵... qui ne prévoit toutefois aucune sanction en cas de non-respect de cette obligation!

Par ailleurs, le ministre du travail qatari affirme, en novembre 2011, que :

It should be noted that employers previously held the passport of migrant workers, but this phenomenon has ended after the issuance of the law on the entry, exit,

²⁷¹ Sean M. GRAHAM, *Conditions that Prompt the Migrant Worker Population to Access Pre-Hospital Emergency Care in Place of Health Centers in Qatar - ProQuest*, thesis (Master's degree), Long Beach, California State University, Faculty of Science (Emergency Services Administration), 2017, p. 16, en ligne : <<https://tinyurl.com/y83qhfqcq>> (consulté le 8 novembre 2017).

²⁷² S. DJERMOUN et E. HERSANT, préc., note 51, p. 16; G. GONZALEZ, L. A. KAROLY, L. CONSTANT, H. SALEM et C. A. GOLDMAN, préc., note 51, p. 63. L'émir Khalifah ibn Hamad, en 1972, a investi les revenus générés par le pétrole et le gaz naturel dans le système d'éducation et de santé du pays : D. COMMINS, préc., note 40, p. 212.

²⁷³ A. GARDNER et al., préc., note 8, 9. La loi prévoyait pourtant que c'était le parrain qui était responsable de ces démarches: *Law no. 4 of 2009*, préc., note 119, art. 9. Toutefois, aucune sanction n'était prévue en cas de non-respect de la loi : D. DUAN, K. KHAMIS MATTAR et B. PANDEY, préc., note 207, par. 52.

²⁷⁴ US DEPARTMENT OF STATE, *Trafficking in Persons Report (2017)*, Qatar (p. 331), p. 334, en ligne : <<https://www.state.gov/documents/organization/271344.pdf>> (consulté le 10 octobre 2017). Le Rapport HRW 2012 notait (p. 73) que « workers interviewed for this report nearly universally reported that their employers continued to hold their passports ». D'ailleurs, même dans les cas où les employeurs gardaient les passeports de leurs travailleurs en promettant de leur remettre sur demande, la situation est toute autre : les travailleurs devaient envoyer leur demande par télécopieur et pouvaient attendre généralement une semaine avant de recevoir leur passeport: *Id.*, p. 74.

²⁷⁵ *Labour law*, préc., note 39, art. 9.

sponsorship, and residence of foreigners (Law 4/2009), which requires the sponsor to return the passport to the worker after the conclusion of all necessary measures.²⁷⁶

Cette déclaration est non seulement naïve, mais va à l'encontre même de ce qu'affirmait à HRW, à la même époque, un employé haut placé du ministère du travail :

labor inspectors do not monitor passport confiscation, and showed little concern for curbing this widespread practice. "The worker doesn't need the passport for any procedures," Mohammed al-Obeidly, head of the Labor Ministry's Legal Affairs department told Human Rights Watch.²⁷⁷

La rétention de passeport se fait généralement dès l'arrivée des travailleurs : il est donc fort possible que ceux-ci hésiteront à le redemander, ne voulant pas faire de vague dès le début de leur séjour. La rétention de passeport pourrait ainsi servir de garantie, pour l'employeur, que le travailleur ne fera aucune réclamation ni n'entreprendra aucun recours à son égard²⁷⁸.

1.3.2.4.2. *Rétention de la paie*

La rétention de la paie par l'employeur est aussi un fléau répandu²⁷⁹, d'intensité variable selon l'origine ethnique des travailleurs : ainsi, dans une étude menée en 2012, aucun travailleur migrant à faible revenu provenant d'un pays arabe n'a rapporté cette pratique, contrairement aux travailleurs provenant d'autres pays d'Asie ou encore d'Afrique²⁸⁰. Plusieurs travailleurs témoignent que leur employeur retient entre un et trois mois de salaire (souvent au tout début du contrat, alors qu'ils ont déjà des dettes importantes²⁸¹) en guise de garantie qu'ils ne quittent pas l'emploi avant la fin de leur contrat²⁸². Or, comme nous le verrons à la section suivante, la législation alors en vigueur interdit aux travailleurs de quitter leur employeur sans l'accord de ce dernier. Notons aussi les retenues salariales de toutes sortes pour la nourriture, les frais de visa, l'assurance santé et les frais divers (draps, couverts et savon, notamment)²⁸³. La plupart

²⁷⁶ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 109.

²⁷⁷ *Id.*, p. 73, 80.

²⁷⁸ A. M. GARDNER, préc., note 33, à la page 216.

²⁷⁹ Selon une étude du QNHRC, 33.9% des travailleurs migrants interrogés n'étaient pas payés sur une base régulière: HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 62-63. Cela est contraire à la législation en vigueur, qui prévoit que les salariés doivent être payés au moins à tous les mois et que les travailleurs non-salariés doivent être payés à toutes les deux semaines: *Labour law*, préc., note 39, art. 66 al. 2 et 3. Aucune sanction n'est toutefois prévue pour les employeurs fautifs!

²⁸⁰ A. GARDNER et al., préc., note 8, 13.

²⁸¹ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 64.

²⁸² *Id.*, p. 63.

²⁸³ *Id.*, p. 64.

des travailleurs migrants sont payés en argent comptant, ce qui rend tout suivi d'autant plus ardu²⁸⁴.

1.3.3. *Fin du contrat de travail*

Comme mentionné *supra*, le travailleur migrant peut rester au Qatar tant que son permis de travail est valide; il y est attaché à un employeur particulier et ne peut quitter ce dernier sans son consentement²⁸⁵, que ce soit pour aller travailler auprès d'un autre employeur ou pour quitter le pays. Lorsque le visa du travailleur migrant est échu, il doit impérativement quitter le pays²⁸⁶; autrement, il risque une amende d'au plus 50 000 riyals qataris (soit près de 18 000 \$ CA) et/ou un emprisonnement maximal de trois ans²⁸⁷. Même lorsque les formalités sont respectées, le travailleur devra obligatoirement attendre deux ans avant de pouvoir revenir travailler au Qatar²⁸⁸.

Pour quitter le pays, le travailleur doit obtenir un visa de sortie²⁸⁹, fourni par son employeur. HRW note que certains employeurs refusent carrément d'octroyer ce visa (surtout si la demande est faite en cours de contrat), ou alors ne l'acceptent qu'en échange de frais élevés²⁹⁰. En cas de refus de l'employeur, le travailleur peut s'adresser à l'ambassade de son pays d'origine ou encore saisir les tribunaux²⁹¹, ce que peu de travailleurs font, étant donné les délais et les coûts associés²⁹². Par ailleurs, si un travailleur porte plainte contre son employeur, il devra rester au pays le temps des procédures²⁹³, sans pouvoir légalement occuper d'emploi ni louer d'appartement ou de chambre d'hôtel²⁹⁴; peu de travailleurs peuvent vraisemblablement se le permettre! Notons de plus que, selon une déclaration du gouvernement qatari en 2011, 92% des

²⁸⁴ *Id.*

²⁸⁵ *Law no. 4 of 2009*, préc., note 119, art. 22.

²⁸⁶ *Id.*, art. 41.

²⁸⁷ *Id.*, art. 51.

²⁸⁸ *Id.*, art. 4.

²⁸⁹ *Id.*, art. 3 et 18.

²⁹⁰ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 76 et 77.

²⁹¹ *Id.*, p. 77.

²⁹² Nous y reviendrons *infra* section 1.3.4.

²⁹³ WALK FREE FOUNDATION, préc., note 67, p. 136; MIGRANT-RIGHTS.ORG, préc., note 118.

²⁹⁴ *Law no. 4 of 2009*, préc., note 119, art. 8.

travailleurs de la construction devaient continuer de travailler pour leur employeur le temps qu'une décision soit rendue²⁹⁵...

C'est au parrain (l'employeur) de payer les frais de retour du travailleur migrant²⁹⁶. Toutefois, il en est exempté s'il allègue que le travailleur a enfreint la loi²⁹⁷. Si un jugement d'expulsion est prononcé contre le travailleur (par exemple, parce que ses documents n'étaient pas conformes), il ne pourra revenir travailler au Qatar avant un délai minimal de quatre ans²⁹⁸.

1.3.4. Plaintes de travailleurs et inspection du travail

Malgré la création, par les autorités qataries, d'une ligne d'aide²⁹⁹ visant à informer les travailleurs de leurs droits, trop peu de travailleurs migrants osent porter plainte au ministère du Travail en cas d'abus³⁰⁰. Les raisons sont nombreuses : d'une part, les procédures sont longues³⁰¹, complexes³⁰², onéreuses³⁰³ et opaques³⁰⁴, et, d'autre part, les travailleurs craignent

²⁹⁵ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 40. Et ce, malgré *Law no. 4 of 2009*, préc., note 119, art. 12, qui prévoit que le ministre peut temporairement transférer le travailleur à un nouvel employeur, le temps que durent les procédures. Toutefois, le ministère n'a octroyé cette exception que 89 fois en trois ans (sur plusieurs milliers de plaintes!) : HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 76 et 84.

²⁹⁶ *Law no. 4 of 2009*, préc., note 119, art. 24(1). En cas de décès du travailleur, c'est aussi à l'employeur de payer les frais de retour au pays du corps du travailleur, ou encore de son inhumation: *Id.*, art. 24(2).

²⁹⁷ Par exemple: *Labour law*, préc., note 39, art. 61, mentionné dans DLA PIPER, préc., note 160, p. 48.

²⁹⁸ *Law no. 4 of 2009*, préc., note 119, art. 14.

²⁹⁹ Toutefois, les services n'y sont offerts qu'en arabe, langue que la plupart des travailleurs migrants ne maîtrisent pas: HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 78 et 79. Les autorités affirmaient aussi que les services étaient offerts en anglais, mais lorsque HRW a appelé en 2011, l'employée qui a répondu a répondu en arabe, après vérifications, que personne au département ne parlait anglais...

³⁰⁰ En 2009, le département des plaintes du ministère du Travail avait reçu 6217 plaintes, puis 4894 en 2010 (ce qui équivaut à environ 0,3% des travailleurs migrants présents au pays): *Id.*, p. 81. Si la médiation avec le parrain (l'employeur) ne fonctionne pas, le ministère du Travail peut référer la plainte aux tribunaux de droit civil (ce qu'il ne fait que dans 10% des cas): *Id.*, p. 83-86. Tout comme pour les plaintes déposées au ministère du Travail, les procédures devant les tribunaux sont coûteuses et opaques.

³⁰¹ La législation prévoit que ce type de demande est jugé d'urgence: *Labour law*, préc., note 39, art. 10. Toutefois, dans les faits, il peut s'écouler un an entre le dépôt d'une plainte et le jugement final, période pendant laquelle le travailleur n'a pas de salaire et, si le ministère n'a pas approuvé sa demande de transfert, il ne peut travailler ou se loger légalement: HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 84 et 85.

³⁰² Les employés du ministère ne parlent souvent qu'arabe; les travailleurs doivent donc payer un traducteur ou espérer trouver un employé (souvent lui-même travailleur migrant) sur place pouvant traduire: HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 83.

³⁰³ *Id.*; Voir aussi: *Id.*, p. 85. Bien que les frais de cours soient théoriquement gratuits (*Labour law*, préc., note 39, art. 10), plusieurs intervenants ont indiqué qu'un dépôt de 500 riyals qataris (soit environ 180 \$ CA) étaient courants. Rappelons que le travailleur doit rester au pays le temps des procédures (*supra* 1.3.2.2.4).

³⁰⁴ Les décisions ne sont pas publiées et il n'y a aucune statistique à cet égard. Le gouvernement a aussi refusé de transmettre quelque information que ce soit à HRW: HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 81.

des représailles, de la part de l'employeur, pouvant aller jusqu'au renvoi du travailleur dans son pays d'origine³⁰⁵. En effet, comme le notait HRW :

Most of the workers we interviewed expressed fear for their jobs and their immigration status if their employers found out they had spoken publicly about their working conditions. We interviewed them on the condition that we would not use their names, and many requested that we not mention the name of the company that employed them. Their requests reflected the degree of control employers hold over workers, and workers' fear of retaliation and abuse should they attempt to exercise their rights.³⁰⁶

Dans cette optique, c'est donc une inspection rigoureuse des lieux de travail qui permettra de déceler et de corriger les abus; or, le Rapport HRW notait qu'en 2011, le Qatar ne comptait que 150 inspecteurs pour l'ensemble du territoire³⁰⁷. Ils doivent, selon un décret ministériel datant de 2005, interroger l'employeur et les travailleurs sur tout sujet relatif à l'application de la législation pertinente³⁰⁸. Or, comme les inspecteurs ne parlent généralement qu'arabe (seuls quelques-uns maîtrisent aussi l'anglais³⁰⁹) et qu'ils ne sont pas accompagnés de traducteurs³¹⁰, il n'est donc souvent pas possible pour eux de recueillir les témoignages des travailleurs³¹¹. Quoiqu'il en soit, ce ne semble pas être leur rôle, selon une déclaration du dirigeant des affaires légales du ministère du travail faite à HRW en 2011 et contredisant le décret de 2005 : « [The inspector] doesn't speak with workers so he doesn't need to speak another language [...]. The inspection is an inspection of the company. They don't need to investigate the workers. »³¹²

Comme le résumait le Rapport HRW 2012, les autorités s'attendent à ce que les travailleurs portent plainte, ce que la grande majorité n'ose pas faire (ou n'en a simplement pas les moyens)³¹³. De surcroît, les inspecteurs, vu leur nombre réduit et leurs méthodes limitées, ne rendent pas compte de la situation réelle.

³⁰⁵ *Id.*, p. 78.

³⁰⁶ *Id.*, p. 28.

³⁰⁷ *Id.*, p. 79 et 82.

³⁰⁸ *Ministerial Decree 13/2005*, 2005, art. 11(4), cité par HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 79. Nous n'avons pas pu retrouver le texte original de ce décret.

³⁰⁹ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 79.

³¹⁰ *Id.*, p. 80.

³¹¹ *Id.*

³¹² *Id.*, p. 79.

³¹³ *Id.*, p. 81.

1.4. Question de recherche

La situation dépeinte par le Rapport HRW 2012 et d'autres sources contemporaines est sombre et sans équivoque³¹⁴ : du recrutement jusqu'à la fin de leur contrat, les travailleurs migrants occupant un emploi peu ou pas spécialisé sont vulnérables aux abus, voire à la servitude pour dettes et au travail forcé, ce qui va à l'encontre de la Convention n° 29 sur le travail forcé de l'OIT. Les travailleurs sont complètement tributaires du bon vouloir de leur employeur : par exemple, si celui-ci omet de remplir les formalités leur permettant d'obtenir leur visa de résidence (attestant la légalité de leur séjour et les protégeant contre l'expulsion), ils ne pourront envoyer d'argent à leur famille et n'oseront, bien souvent, pas quitter leur camp de travail, de peur de se faire arrêter³¹⁵. Malgré la gravité et la crédibilité des allégations, la réaction des autorités qataries aux conclusions du Rapport HRW 2012 allait, à cette époque, du déni à la minimisation des conséquences de la législation ou de son non-respect³¹⁶.

Dans les années qui suivirent, d'autres organismes (notamment Amnistie Internationale) et organisations internationales (l'OIT et le Haut-Commissariat des droits de l'homme des Nations Unies, entre autres) se sont rendus au Qatar afin de suivre l'évolution de la situation. Depuis, le discours des autorités qataries a changé, et de nombreuses modifications furent apportées à la législation.

Le présent mémoire vise donc à décrire la situation juridique des travailleurs migrants y occupant un emploi peu ou pas spécialisé, en analysant les changements survenus depuis 2012 dans la législation et en décrivant les abus de droits des travailleurs rapportés par les ONG et organisations internationales ainsi que les recours dont disposent ces travailleurs. Nous examinerons aussi les différents facteurs ayant pu motiver ce changement de position de la part du Qatar. Avant de procéder à la présentation de ces résultats, nous nous attarderons aux considérations méthodologiques ayant limité les sources d'information disponibles.

³¹⁴ *Id.*, p. 71.

³¹⁵ *Id.*, p. 74.

³¹⁶ Un auteur ayant interviewé plusieurs responsables qataris entre 2011 et 2014 déplorait qu'ils avaient d'abord considéré la question comme un problème de relations publiques sans issue, qui finirait par disparaître s'ils l'ignoraient: J. M. DORSEY, préc., note 67, p. 343.

2. Méthodologie

Ce mémoire porte sur l'évolution, entre 2012 et 2018, de la situation juridique des travailleurs migrants occupant un emploi peu ou pas spécialisé au Qatar. Nous nous sommes intéressée, pour la recherche documentaire, au droit positif en vigueur et à la mise en œuvre de ce droit. Comme nous le décrirons dans cette partie, nous n'avons pas toujours eu un accès direct à la législation, à des données brutes ou à des statistiques détaillées. À plusieurs reprises, nous avons donc dû consulter des sources secondaires traitant de ces aspects.

Il y a quelques années à peine, peu d'information était disponible quant à ces travailleurs migrants³¹⁷, ce qui est surprenant vu leur nombre important et la quantité de travail qu'ils effectuent au Qatar³¹⁸. Les quelques rapports (dont le Rapport HRW 2012 dont nous avons traité dans la Partie 1) alors publiés étaient généralement ignorés du grand public³¹⁹ et des médias, à l'exception notable d'un reportage détaillé de la chaîne qatarie Al Jazeera en 2012³²⁰. Dans les années suivant la publication du Rapport HRW 2012, la documentation publiée fut de plus en plus importante, permettant de ce fait la rédaction de ce mémoire. Nous avons donc dirigé nos recherches vers la législation qatarie, les conventions internationales, ainsi que les publications de différentes ONG, d'organismes internationaux tels l'OIT, de chercheurs universitaires, de firmes indépendantes et de divers médias. Il était toutefois ardu de trouver de l'information crédible et détaillée provenant de certaines sources; nous traiterons des difficultés rencontrées et des facteurs pouvant expliquer cette situation.

³¹⁷ Ce n'est d'ailleurs pas une situation propre à ce pays; l'OIT relevait, dans son *Rapport sur les estimations mondiales de l'esclavage moderne*, la difficulté d'obtenir des données précises au niveau national : INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION et WALK FREE FOUNDATION, préc., note 182, p. 12. Un auteur remarquait aussi, au début des années 1990, le peu d'information sur l'esclavage moderne: Kevin BALES, *Disposable people. New Slavery in the Global Economy*, Éd. rév., Berkeley, University of California Press, 2012, p. xviii et 258-259. Un autre auteur soulignait qu'en 2015 les gouvernements des pays où se pratique la *kafala* ne faisaient aucune tentative de collecte de données ou d'enquête quant à la condition des travailleurs migrants : M. DITO, préc., note 116, à la page 89.

³¹⁸ A. DIOP, Y. LI, M. M. H.A. AL-ANSARI et K. T. LE, préc., note 104, 66.

³¹⁹ Nous avons remarqué dans nos recherches que plusieurs ouvrages généraux sur le pays ne mentionnent aucunement l'existence des travailleurs migrants et que plusieurs autres, datant d'après la publication du Rapport HRW 2012, n'y font que brièvement référence, sans traiter de leurs conditions de travail.

³²⁰ « The plight of Qatar's migrant workers », *Al-Jazeera* (14 juin 2012), en ligne : <<https://tinyurl.com/ybeq7qe9>> (consulté le 15 juin 2018).

Nous avons réussi à avoir accès en ligne à une version anglaise³²¹ de la majorité des lois pertinentes³²². Toutefois, les décisions et décrets ministériels n'étaient généralement disponibles qu'en arabe; nous nous sommes donc fiée aux rapports qui en traitaient et avons fait traduire un décret de l'arabe à l'anglais³²³. De façon générale, il existe peu de données centralisées, facilement accessibles³²⁴, précises et fiables³²⁵ (par exemple, en ce qui a trait aux accidents de travail) provenant des agences gouvernementales et des ministères qataris. Dans le cas du nombre de visas de travail émis ou renouvelés³²⁶, on peut même parler d'une absence totale de données, ce qui rend l'analyse de la situation plutôt difficile³²⁷. Des auteurs notaient que, bien que dans les dix dernières années le Qatar ait démontré un intérêt plus marqué quant aux conditions de vie des travailleurs migrants sur son territoire, l'information et les données sur le sujet demeuraient épisodiques³²⁸. Par exemple, une mission tripartite de l'OIT³²⁹, qui s'est rendue au pays sur invitation du Qatar en 2016, n'a reçu les statistiques et l'information demandées aux autorités que le dernier jour de son séjour (et en version unilingue arabe), les empêchant ainsi d'en disposer à temps pour leur rapport³³⁰. Hormis l'accès à la traduction

³²¹ Seules les lois adoptées avant 2014 bénéficient d'une traduction officielle en langue anglaise: « Al Meezan - Qatary Legal Portal | Display Legislations By Year », en ligne : <<http://www.almeezan.qa/LawsByYear.aspx>> (consulté le 23 août 2018). Les lois plus récentes n'ont qu'une traduction de source inconnue.

³²² ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, « Qatar - Législation », *NATLEX Consulter les profils par pays*, en ligne : <<https://tinyurl.com/y82dhkuh>> (consulté le 13 juillet 2018).

³²³ *Ministerial Order No. 51 of 2016 on the formation of Migrant Workers Exit Permit Grievances Committee*, 28 décembre 2016, en ligne : <<https://tinyurl.com/ya2mo3z4>> (consulté le 23 février 2018). Nous remercions chaleureusement Iman Hassan pour la traduction de ce document.

³²⁴ En effet, les données que nous avons trouvées provenaient généralement de rapports de l'OIT qui en faisaient mention : ces documents sont accessibles gratuitement en ligne en version originale anglaise, mais ne se trouvent pas aisément.

³²⁵ Certains doutent notamment de l'indépendance du QNHRC: en effet, après avoir employé en 2007 les termes « slavery practices » pour décrire la situation de certaines industries, le gouvernement est venu près de fermer l'organisme en guise de représailles. Depuis, le QNHRC se distancie de ce champ lexical pour décrire la situation des travailleurs migrants (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION et WALK FREE FOUNDATION, préc., note 180, p. 136), ce qui équivaut, pour certains, à minimiser "la gravité de la situation": CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *Compte rendu provisoire*, 103^e session, deuxième partie, Genève, 2014, p. 50 (membre travailleuse de la Norvège), en ligne : <<https://tinyurl.com/y9vl2gp3>> (consulté le 11 octobre 2017).

³²⁶ M. DITO, préc., note 116, à la page 80; GULF LABOUR MARKETS AND MIGRATION et Françoise DE BEL-AIR, *Demography, Migration, and the Labour Market in Qatar*, Doha, Gulf Research Center, 2017, p. 6, en ligne : <http://gulfmigration.eu/media/pubs/exno/GLMM_EN_2017_03.pdf>.

³²⁷ M. DITO, préc., note 116, à la page 97.

³²⁸ A. GARDNER et al., préc., note 8, 2.

³²⁹ Voir *infra* chapitre 3.1 pour plus de détails sur cette mission.

³³⁰ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, *Complaint concerning non-observance by Qatar of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), made by delegates to the 103rd Session (2014) of the International Labour Conference under article 26 of the ILO*

anglaise de lois, nous avons trouvé peu d'information du côté des autorités qataries et ce que nous avons recueilli était généralement incomplet et de provenance floue et non vérifiable³³¹.

Quant aux autres acteurs impliqués, il n'en émane que peu d'information : les pays d'origine des travailleurs ne sont pas particulièrement proactifs dans la dénonciation des problèmes vécus par leurs ressortissants. Selon un auteur, cette réticence s'expliquerait par le fait que ces États ne veulent pas risquer que le Qatar, en guise de représailles, réduise l'accès à leurs travailleurs, dont la migration leur bénéficie grandement³³². De plus, il n'y a que peu de plaintes officielles de travailleurs³³³; toutefois, un auteur énonce que tous les témoignages reçus de travailleurs sous le régime de la *kafala* sont unanimement contre ce type de régime³³⁴.

Le manque de transparence de plusieurs entreprises œuvrant dans le pays constitue un autre obstacle à une meilleure diffusion de l'information. Par exemple, en 2017, le Business and Human Rights Resource Center³³⁵ a voulu en savoir plus sur ce que les compagnies établies faisaient pour s'assurer du respect des droits humains de leurs travailleurs. La très grande majorité des compagnies répondantes (dont certaines sont en charge de la construction des stades pour la Coupe du monde³³⁶) n'avaient aucune politique sur le sujet et n'ont même pas répondu aux questions de l'organisme³³⁷.

Constitution, Genève, Organisation internationale du travail, mars 2016, par. 64, en ligne : <<https://tinyurl.com/y7g4y72u>> (consulté le 15 avril 2018).

³³¹ Par exemple, dans ses communications envoyées à l'OIT début 2017, le Qatar présente plusieurs statistiques dont les sources sont « Public Prosecution » (tableau 23), « Courts » (tableau 26) ou encore simplement le nom du ministère en cause, le tout sans autre lien vers de plus amples détails (tableaux 18-20 et 27, entre autres) INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, *Complaint concerning non-observance by Qatar of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), made by delegates to the 103rd Session (2014) of the International Labour Conference under article 26 of the ILO Constitution*, Genève, Organisation internationale du travail, mars 2017, en ligne : <<https://tinyurl.com/y9ok2hm5>> (consulté le 8 novembre 2017).

³³² Martin RUHS, « Protecting the Rights of Temporary Migrant Workers. Ideals versus Reality », dans Joanna HOWE et Rosemary OWENS (dir.), *Temporary Labour Migration in the Global Era. The Regulatory Challenges*, Portland, Hart Publishing, 2016, p. 151, à la page 308 (note 8).

³³³ Voir *supra* section 1.3.4 pour les différentes raisons expliquant cette réticence.

³³⁴ Joshua NELSON, « The Ethical Implications of the Kafala System », (2017) 11 *Pitt Political Review* 41, 42.

³³⁵ « A propos de nous | Business & Human Rights Resource Centre », en ligne : <<https://business-humanrights.org/fr/a-propos-de-nous>> (consulté le 8 novembre 2017).

³³⁶ Voir, en général sur le sujet : AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 1. Nous reviendrons sur le suivi particulier de ces compagnies tout au long du chapitre 3.2.

³³⁷ Samentha GOETHALS, Joe BARDWELL, Mariam BHACKER et Bahaa EZZELARAB, « Business Human Rights Responsibility for Refugees and Migrant Workers: Turning Policies into Practice in the Middle East », (2017) 2-2

Devant ces difficultés pour obtenir de l'information crédible et complète, les journalistes et représentants d'organismes humanitaires ont dû se rendre sur place pour effectuer leurs recherches, ce qui leur fut difficile. Notons d'abord qu'au Qatar, la liberté d'expression³³⁸ et la liberté de presse³³⁹, essentielles à la promotion et au respect des autres droits fondamentaux³⁴⁰, y sont respectées à degrés variables, pour autant que l'émir ne soit pas critiqué³⁴¹. Ainsi, Al Jazeera (chaîne qatarie d'envergure mondiale, officiellement³⁴² indépendante du pouvoir³⁴³) y jouirait d'une plus grande liberté que les médias locaux³⁴⁴, qui pratiqueraient une forme d'« auto-censure »³⁴⁵. En 2018, le pays figurait ainsi au 125^e rang sur 180 au classement mondial de la liberté de presse de l'organisme Reporters sans frontières³⁴⁶.

En effet, les journalistes et travailleurs humanitaires qui enquêtent sur la situation des travailleurs migrants peuvent subir les foudres du gouvernement³⁴⁷. Ainsi, en 2014, deux

Business and Human Rights Journal 335, 337, DOI : 10.1017/bhj.2017.11. Après la publication de l'étude, plusieurs compagnies auraient décidé de contacter les auteurs; *Id.*, 338.

³³⁸ *Constitution du Qatar*, préc., note 41, art. 47: « Freedom of expression of opinion and scientific research is guaranteed in accordance with the conditions and circumstances set forth in the law. » (nos italiques). Voir aussi: CONSEIL DES DROITS DE L'HOMME DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES, *Rapport du Groupe de travail sur l'Examen périodique universel. Qatar*, Assemblée générale des Nations Unies, 2014, par. 118, en ligne : <<https://tinyurl.com/y8vh8muv>> (consulté le 6 novembre 2017).

³³⁹ *Constitution du Qatar*, préc., note 41, art. 48: « Freedom of press, printing and publication shall be guaranteed in accordance with law. » (nos italiques).

³⁴⁰ Voir, en général sur le sujet : Thomas R. LANSNER, « No Empty Vessel. Media Roles in Human Rights », dans George ANDREOPOULOS, Zehra F. KABASAKAL ARAT et Peter JUVILER (dir.), *Non-State Actors in the Human Rights Universe*, Bloomfield, Kumarian Press, Inc., 2006, p. 249.

³⁴¹ En effet, le fait de critiquer l'émir ou le vice-émir est passible de cinq ans de prison : HUMAN RIGHTS WATCH, *World Report 2015. Events of 2014*, Human Rights Watch, 2015, p. 443, en ligne : <http://www.hrw.org/sites/default/files/wr2015_web.pdf> (consulté le 14 février 2015); S. DJERMOUN et E. HERSANT, préc., note 51, p. 104 (note 118).

³⁴² H. MILES, préc., note 52, p. 361; Claire-Gabrielle TALON, *Al Jazeera. Liberté d'expression et pétromonarchie*, coll. "proche Orient", Paris, Presses Universitaires de France, 2011, p. 73 et suiv.

³⁴³ N. ENNASRI, préc., note 52, p. 111 et 112; Olfa LAMLOUM, *Al-Jazira, miroir rebelle et ambigu du monde arabe*, coll. "Sur le vif", Paris, Éditions La Découverte, 2014, p. 65-66; H. MILES, préc., note 52, p. 70 et 362 et suiv.

³⁴⁴ O. DA LAGE, préc., note 71, p. 229.

³⁴⁵ C.-G. TALON, préc., note 342, p. 12; O. DA LAGE, préc., note 71, p. 229. Nous avons d'ailleurs constaté dans nos recherches que ces médias reprennent généralement simplement les déclarations des autorités.

³⁴⁶ « Classement de la liberté de la presse 2018 », *RSF*, en ligne : <<https://rsf.org/fr/donnees-classement>> (consulté le 13 juillet 2018).

³⁴⁷ J. M. DORSEY, préc., note 67, p. 286. D'ailleurs, un organisme de défense des droits des migrants publie chaque année un guide visant à aider les journalistes à traiter de ces sujets, les avisant entre autres des risques encourus (emprisonnement, expulsion du pays, données effacées, etc.): MIGRANT-RIGHTS.ORG, « A Guide to Reporting on the Gulf Arab Countries », *Global Investigative Journalism Network* (28 février 2018), en ligne : <<https://gijn.org/2018/02/28/guide-reporting-gulf-arab-countries/>> (consulté le 13 juillet 2018).

chercheurs humanitaires ont disparu³⁴⁸ pendant une semaine avant que les autorités n'admettent qu'ils avaient été maintenus en isolement à l'aéroport de Doha pour avoir « violé la loi qatarie »³⁴⁹. Ils ont été relâchés après neuf jours, sans aucune accusation³⁵⁰, et ont pu quitter le pays une dizaine de jours plus tard : leur matériel (caméras, cellulaires, etc.) leur a été rendu après que les données eurent été complètement effacées³⁵¹. En 2015, un scénario semblable s'est répété pour deux journalistes britanniques³⁵² ainsi qu'un journaliste allemand et son équipe qui filmaient des migrants sur un chantier de construction³⁵³ : dans les deux cas, aucune accusation n'a été portée³⁵⁴ avant qu'ils ne soient expulsés du pays et, bien que leur matériel leur fût rendu, toutes les données enregistrées en avaient été effacées³⁵⁵.

Malgré tout, certaines institutions internationales, agences de renseignements et ONG ont pu mener enquêtes et recherches sur le sujet; nous avons donc consulté leurs rapports³⁵⁶. Nous avons également étudié les textes publiés par des chercheurs universitaires dans des ouvrages³⁵⁷

³⁴⁸ « Two UK researchers “missing” in Qatar », *BBC News*, sect. UK (4 septembre 2014), en ligne : <<https://tinyurl.com/y98zh3uu>> (consulté le 13 juillet 2018).

³⁴⁹ « Britons detained in Qatar fly home », *BBC News*, sect. UK (20 septembre 2014), en ligne : <<https://tinyurl.com/y84fqhdw>> (consulté le 13 juillet 2018).

³⁵⁰ Pete PATTISSON, « UK human rights researchers held in Qatar freed », *The Guardian*, sect. World news (9 septembre 2014), en ligne : <<https://tinyurl.com/p23ulru>> (consulté le 13 juillet 2018).

³⁵¹ *Id.*

³⁵² REPORTERS SANS FRONTIÈRES, « RSF dénonce l'arrestation de journalistes enquêtant sur le Mondial 2022 », *RSF* (5 mai 2015), en ligne : <<https://tinyurl.com/y9ztb9mh>> (consulté le 19 novembre 2017); Mark LOBEL, « Arrested for reporting on Qatar's World Cup labourers », *BBC News*, sect. Middle East (18 mai 2015), en ligne : <<https://tinyurl.com/zpo9uw9>> (consulté le 6 février 2018).

³⁵³ WDR, « Neue Hinweise auf Korruption bei WM-Vergabe an Russland und Katar / WDR-Kamerateam in Katar fünf Tage festgesetzt » (4 mai 2015), en ligne : <<https://tinyurl.com/y8cb9ukp>> (consulté le 19 novembre 2017).

³⁵⁴ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 341, p. 443.

³⁵⁵ M. LOBEL, préc., note 352; REPORTERS SANS FRONTIÈRES, préc., note 352.

³⁵⁶ AMNESTY INTERNATIONAL, *The Dark Side of Migration : Spotlight on Qatar's Construction Sector ahead of the World Cup*, Londres, 2013, en ligne : <<https://tinyurl.com/y8zms53v>> (consulté le 13 avril 2018); AMNESTY INTERNATIONAL, *No Extra Time: How Qatar is still failing on Workers' Rights ahead of the World Cup*, Londres, 2014, en ligne : <<https://tinyurl.com/yaclltp>> (consulté le 13 avril 2018); R. JUREIDINI, préc., note 130; AMNESTY INTERNATIONAL, *Promising Little, Delivering Less : Qatar and Migrant Labour Abuse ahead of the 2022 Football World Cup*, Londres, 2015, en ligne : <<https://tinyurl.com/y92fbmqu>> (consulté le 13 avril 2018); INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION, *Frontlines Report 2015. Qatar: Profit and Loss. Counting the cost of modern day slavery in Qatar: What price is freedom?*, Bruxelles, ITUC - CSI - IGB, 2015, en ligne : <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/qatar_en_web.pdf> (consulté le 30 mai 2018); AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 1.

³⁵⁷ Notamment: M. RUHS, préc., note 17; Joanna HOWE et Rosemary OWENS (dir.), *Temporary Labour Migration in the Global Era. The Regulatory Challenges*, Portland, Hart Publishing, 2016; B. LYON (dir.), préc., note 151.

ou des revues³⁵⁸, des articles de journaux³⁵⁹ (particulièrement le quotidien britannique *The Guardian*³⁶⁰), un documentaire³⁶¹ et même des ouvrages généraux sur le Qatar³⁶² : d'ailleurs, ces sources se réfèrent souvent aux rapports d'Amnistie Internationale et de HRW. Nous avons tenté, pour chaque affirmation, de trouver une confirmation de différentes sources lorsque c'était possible, par exemple en consultant les rapports des firmes mandatées par le Qatar³⁶³ ainsi que les diverses déclarations des autorités qataries à l'OIT³⁶⁴ ou en réponse aux rapports des ONG³⁶⁵.

Nous espérons donc, malgré ces quelques embûches dans notre recherche documentaire, avoir pu brosser un portrait aussi exhaustif et équilibré que possible de l'évolution depuis 2012 de la législation régissant les travailleurs migrants occupant un emploi peu ou pas spécialisé au Qatar et des situations de vulnérabilité et d'abus découlant de cet encadrement juridique.

³⁵⁸ Entre autres: A. GARDNER et al., préc., note 8; A. DIOP, M. TESSLER, K. T. LE, D. AL-EMADI et D. HOWELL, préc., note 63; Z. BABAR et A. GARDNER, préc., note 4.

³⁵⁹ AGENCE FRANCE-PRESSE, « Plus de 450 travailleurs indiens morts au Qatar en deux ans », *La Presse* (17 février 2014), en ligne : <<https://tinyurl.com/y72o7o5e>> (consulté le 31 janvier 2018). C'est par ailleurs l'article qui a attiré notre attention et nous a donné l'idée du sujet du présent mémoire.

³⁶⁰ Pete PATTISSON, « Revealed: Qatar's World Cup "slaves" », *The Guardian*, sect. Slavery - Modern-day slavery in focus (25 septembre 2013), en ligne : <<https://tinyurl.com/nn2494n>> (consulté le 31 janvier 2018), confirmé peu après par: Owen GIBSON et Pete PATTISSON, « Death toll among Qatar's 2022 World Cup workers revealed », *The Guardian*, sect. Qatar - Modern-day slavery in focus (23 décembre 2014), en ligne : <<https://tinyurl.com/y7z6s46e>> (consulté le 31 janvier 2018).

³⁶¹ Adam SOBEL, *The Workers Cup*, Documentaire, 2017, en ligne : <<http://www.theworkerscupfilm.com/>> (consulté le 19 juillet 2018).

³⁶² Entre autres : N. ENNASRI, préc., note 52; O. DA LAGE, préc., note 71.

³⁶³ DLA PIPER, préc., note 160; IMPACT LIMITED, *Annual External Compliance Report of the Supreme Committee for Delivery & Legacy's Workers' Welfare Standards. Strong foundations: the journey to improving worker welfare*, Londres, 2017, en ligne : <<https://tinyurl.com/lxzje6y>> (consulté le 28 mai 2018).

³⁶⁴ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 330; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 331; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, *Complaint concerning non-observance by Qatar of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), made by delegates to the 103rd Session (2014) of the International Labour Conference under article 26 of the ILO Constitution*, Genève, Organisation internationale du travail, octobre 2017, en ligne : <<https://tinyurl.com/y78guk8a>> (consulté le 15 avril 2018).

³⁶⁵ Ces réponses se trouvent, souvent sous forme de lettre complète, dans les rapports des ONG susmentionnés.

3. Résultats – la situation en 2018

Le Rapport HRW 2012, étudié dans la partie 1 du présent mémoire, se concluait par plusieurs pages de recommandations adressées notamment au gouvernement qatari, aux entreprises y œuvrant et à la FIFA³⁶⁶. Plusieurs des points soulevés portaient sur le système de *kafala*, sur l'insuffisance des protections juridiques prévues pour les travailleurs, et sur la difficulté de ces derniers de faire valoir leurs droits de façon efficace.

À l'époque, le Qatar a répondu de façon courtoise mais peu loquace à HRW, et les réactions des hauts fonctionnaires et des ministres variaient généralement entre la négation complète des problèmes³⁶⁷ et la minimisation des conséquences en découlant³⁶⁸. Par exemple, les autorités prétendaient que « la législation en vigueur garantit au travailleur le droit de conclure un contrat et la liberté de quitter son emploi à tout moment et qu'elle ne contient aucune disposition qui impliquerait que les travailleurs doivent travailler contre leur gré^[369] »³⁷⁰. Cependant, comme nous le verrons dans le prochain chapitre, les autorités qataries ne pouvaient longtemps ignorer le nombre grandissant d'articles et de rapports publiés dans les années subséquentes tant par des ONG que des organisations internationales. Elles commencent alors à reconnaître les lacunes dans la législation et dans son application, apportent des modifications législatives³⁷¹ et posent plusieurs gestes d'ouverture³⁷² que nous étudierons plus en détail *infra*.

Nous pouvons affirmer que depuis la publication du Rapport HRW 2012, le sort des travailleurs migrants occupant un emploi peu ou pas spécialisé au Qatar s'est amélioré à quelques égards,

³⁶⁶ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 87-93.

³⁶⁷ *Id.*, p. 55.

³⁶⁸ *Id.*, p. 33-34. Voir aussi, au sujet des réponses des autorités qataries : INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 330, Appendix I, par. 3.

³⁶⁹ Or, en obligeant les travailleurs à obtenir l'accord de leur employeur avant de pouvoir quitter leur emploi, c'est exactement ce que la loi implique!

³⁷⁰ D. DUAN, K. KHAMIS MATTAR et B. PANDEY, préc., note 207, par. 21.

³⁷¹ *Act No. 21 of 27 October 2015 which regulates the entry, exit of expatriates and their residence*, 27 octobre 2015 [*Law No. 21 of 2015*], en ligne : <<https://tinyurl.com/yap6jx4j>> (consulté le 8 novembre 2017); *Law No. 1 of 4 January 2017 which amends several provisions of Law No. 21 of 2015, which regulates the entrance, exit and residence of expatriates*, 4 janvier 2017 [*Law No. 1 of 2017*], en ligne : <<https://tinyurl.com/y9xao4w4>> (consulté le 5 février 2018).

³⁷² Ils invitent une firme indépendante en 2013 (DLA PIPER, préc., note 160, p. 1, par. 1), puis le Haut-Commissaire des Nations unies aux droits de l'homme (ci-après « HCDH ») (F. CRÉPEAU, préc., note 70) à se rendre au pays afin d'étudier la situation.

bien qu'il reste encore énormément de chemin à parcourir. Nous tenterons donc, dans les prochains chapitres, de brosser un portrait actuel de leur situation juridique (3.2), après avoir fait un survol de la série d'événements ayant contribué à motiver un tel changement de la part des autorités qataries (3.1).

3.1. Plaintes, observations et rapports ayant mené aux changements législatifs

Dans la Partie 1 du présent mémoire, nous avons abordé le Rapport HRW 2012, qui faisait la lumière sur la situation des travailleurs migrants occupant un emploi peu ou pas spécialisé au Qatar, dont le nombre et la nécessité croissaient sans cesse depuis l'octroi, en décembre 2010, de la Coupe du monde de soccer de 2022 au pays. Dans les années qui suivirent, de nombreux autres rapports détaillés furent publiés (3.1.1) et l'OIT s'est aussi intéressée à la situation, allant jusqu'à adresser un ultimatum au Qatar en 2016 (3.1.2)

3.1.1. Rapports d'ONG et publications de médias

Le Rapport HRW 2012 est le premier à avoir traité de la question de façon aussi exhaustive³⁷³. Le lendemain de sa publication, la chaîne Al-Jazeera diffuse un reportage (sur ses chaînes anglaise et arabe) sur le sujet³⁷⁴. En 2013, Amnistie internationale a publié un rapport³⁷⁵, dont les conclusions sont semblables à celles du Rapport HRW 2012³⁷⁶. Par la suite, plusieurs quotidiens (surtout basés à l'extérieur du Qatar) ont détaillé la situation des travailleurs migrants³⁷⁷. L'effet de ces publications ne se fit pas attendre : ainsi, huit jours³⁷⁸ seulement après un article³⁷⁹ du *Guardian* publié en septembre 2013, le Qatar a commandé un rapport d'une

³⁷³ La CSI avait publié un rapport d'une vingtaine de pages, en 2011, qui portait à la fois sur les travailleurs migrants à Doha (capitale du Qatar) et à Dubaï (aux Émirats arabes unis, pays voisin du Qatar): CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE, *Hidden faces of the Gulf miracle. Behind the gleaming cities of Doha (Qatar) and Dubai (UAE), stories of migrant workers with few rights and inhuman living conditions.*, 21(2), Bruxelles, ITUC - CSI - IGB, 2011, en ligne : <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/VS_QatarEN_final.pdf> (consulté le 11 mai 2018).

³⁷⁴ « The plight of Qatar's migrant workers », *Al-Jazeera*, préc., note 320. Le reportage, très intéressant, est sans ambiguïté et sans complaisance, et reprend les points soulevés par le Rapport HRW 2012.

³⁷⁵ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356.

³⁷⁶ *Id.*, p. 6, 9-11, 15, 124-130.

³⁷⁷ Voir *supra*, Partie 2.

³⁷⁸ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 12.

³⁷⁹ P. PATTISSON, préc., note 360.

firme indépendante³⁸⁰. Publié en 2014, ce rapport, quoiqu'un peu moins sévère que ceux des ONG, traite sans complaisance de nombreux aspects de la question. La même année, la Qatar Foundation (ci-après « QF »)³⁸¹ publie une vaste étude sur le recrutement des travailleurs migrants au pays³⁸², dans laquelle elle note les failles du système et énonce plusieurs recommandations.

En 2014³⁸³ et en 2015³⁸⁴, Amnesty internationale publie deux rapports en guise de suivi de celui de 2013, notant les domaines dans lesquels il y avait eu des améliorations et, le cas échéant, la portée et l'ampleur de celles-ci, puis elle publie un nouveau rapport en 2016³⁸⁵, faisant état de la situation particulièrement pénible des travailleurs migrants œuvrant auprès de certaines compagnies de construction.

3.1.2. Interventions de l'OIT (2013-2017)

Les agences spécialisées de l'ONU ont aussi étudié la situation de près. Ainsi, dès janvier 2013, le Comité contre la torture du HCDH, après avoir exprimé ses préoccupations quant aux conditions de vie et de travail des travailleurs migrants au Qatar, a présenté quelques recommandations³⁸⁶, dont l'abolition du système de *kafala*³⁸⁷. Enfin, le Comité contre la torture demandait aussi au Qatar de fournir plus d'information quant aux plaintes déposées par les travailleurs et aux résultats et suivis de ces dernières³⁸⁸.

³⁸⁰ DLA PIPER, préc., note 160.

³⁸¹ Fondée en 1995, la QF est une organisation sans but lucratif visant à favoriser le développement du peuple qatari quant à l'éducation, la science et la recherche et le développement communautaire: QATAR FOUNDATION, « About », *Qatar Foundation*, en ligne : <<https://www.qf.org.qa/about/about>> (consulté le 8 mai 2018).

³⁸² Nous y reviendrons plus en détail *infra* section 3.2.1.

³⁸³ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356.

³⁸⁴ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356.

³⁸⁵ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 1.

³⁸⁶ UNITED NATIONS - COMMITTEE AGAINST TORTURE, *Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment - Concluding observations on the second periodic report of Qatar, adopted by the Committee at its forty-ninth session (29 October–23 November 2012)*, Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 2013, par. 18 et 20, en ligne : <<https://tinyurl.com/yc5c3nwc>> (consulté le 19 avril 2018).

³⁸⁷ *Id.*, par. 20b).

³⁸⁸ *Id.*, par. 20c). Le Qatar a répondu en 2016 en citant sa nouvelle *Law No. 21 of 2015*, qui, promettait-il, visait justement à abolir la *kafala* (par. 210-211), et a fourni quelques statistiques sur le nombre de plaintes et d'inspections du travail : UNITED NATIONS - COMMITTEE ON THE ELIMINATION OF RACIAL DISCRIMINATION, *Consideration of reports submitted by States parties under article 19 of the Convention pursuant to the optional reporting procedure, Third periodic report of States parties due in 2016, Qatar*, Haut-Commissariat des Nations

Il y eut également plusieurs développements importants du côté de l'OIT, culminant en mars 2016 par un ultimatum par lequel l'organisation demande au Qatar de modifier sa législation afin notamment que le système de *kafala* soit moins restrictif quant aux droits des travailleurs migrants, à défaut de quoi une commission d'enquête sera envoyée au pays.

Le tout débute en 2013 lorsque la Confédération syndicale internationale (ci-après la « CSI ») dépose une plainte³⁸⁹ auprès de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations³⁹⁰ (ci-après la « CEACR ») de l'OIT, alléguant le non-respect du Qatar de la Convention n° 29 sur le travail forcé et de la Convention n° 81 sur l'inspection du travail³⁹¹. Après avoir étudié les observations de la CSI de même que les réponses et informations soumises par le gouvernement qatari, le comité³⁹² de la CEACR publie son rapport en mars 2014³⁹³. Il recommande alors au Conseil d'administration de l'OIT (ci-après « CA OIT ») de demander au Qatar de revoir le fonctionnement du système de *kafala*, de s'assurer que les travailleurs migrants aient un accès réel et efficace au système de justice et de transmettre plus d'information et de données quant aux mesures prises pour suivre ces recommandations³⁹⁴.

Unies aux droits de l'homme, 2017, en ligne : <<https://tinyurl.com/y6ugqgjz>> (consulté le 26 avril 2018). Nous reviendrons plus en détail sur cette loi, *infra* section 3.2.3.

³⁸⁹ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *Constitution de l'OIT*, 1944, art. 24 [*Constitution de l'OIT*], en ligne : <<https://tinyurl.com/yd25sn48>> (consulté le 13 novembre 2017).

³⁹⁰ Son rôle est de « fournir une évaluation impartiale et technique de l'application des normes internationales du travail » en examinant les rapports fournis par les États membres de l'OIT à tous les cinq ans. « La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations », en ligne : <<https://tinyurl.com/ybbev8ae>> (consulté le 21 janvier 2018). « Ses travaux constituent [...] la pierre angulaire du système de contrôle de l'OIT » : Éric GRAVEL, « Les mécanismes de contrôle de l'OIT : bilan de leur efficacité et perspectives d'avenir », dans Jean-Claude JAVILLIER et Bernard GERNIGON (dir.), *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Genève, Bureau international du travail, 2004, p. 3, à la page 4.

³⁹¹ Une autre plainte fut déposée par la CSI en 2014, alléguant le non-respect, par le Qatar, de la Convention n° 111 sur la discrimination: Dongwen DUAN, M. LIEW et Khalifa MATTAR, *Neuvième rapport supplémentaire: rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par le Qatar de la convention (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Confédération syndicale internationale et la Fédération internationale des ouvriers du transport*, 324^e session, Genève, Conseil d'administration de l'OIT, 2015, en ligne : <<https://tinyurl.com/y8lmgjsp>> (consulté le 14 avril 2018). Toutefois, cette plainte, bien que traitant de situations vécues par des travailleuses migrantes, ne portait pas sur des considérations intrinsèques au statut de migrant et ne sera donc pas traitée dans le présent mémoire.

³⁹² Composé, suivant la structure tripartite de l'OIT, d'un membre gouvernemental, un membre employeur et une membre travailleuse: ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, « Mandants tripartites », *À propos de l'OIT*, en ligne : <<https://tinyurl.com/yay33tu7>> (consulté le 17 avril 2018).

³⁹³ D. DUAN, K. KHAMIS MATTAR et B. PANDEY, préc., note 207.

³⁹⁴ *Id.*, par. 65 (nos caractères gras).

La plainte fut étudiée en 2014 par les délégués de douze pays, qui ont réclamé l'ouverture immédiate³⁹⁵ d'une commission d'enquête³⁹⁶ en des termes sans équivoque:

The fact of widespread and systematic violations of Convention 29 in Qatar, namely human trafficking for forced labour, **is not in any doubt**. [...] Since well-documented concerns regarding the regular exaction of forced labour were presented to the GoQ [Gouvernement du Qatar], **it has undertaken no effective measures to stop it**. At best, the government has moved from outright denial of the problem to significantly downplaying it. [...] **Of particular concern, the sponsorship law, among the most restrictive in the Gulf region, facilitates the exaction of forced labour** by, among other things, making it very difficult for a migrant worker to leave an abusive employer. [...] **The country's labour inspection and justice system have proven highly inadequate** to enforce the few rights that migrant workers do have under Qatari law.³⁹⁷

Comme nous l'avons expliqué *supra* 1.3.1.2, la Convention n° 29 prévoit qu'un travail effectué sous la menace (par exemple, la confiscation de passeport et la menace d'expulsion) et qui n'est pas offert de plein gré par le travailleur constitue du travail forcé³⁹⁸. Les travailleurs migrants peu ou pas spécialisés au Qatar sont souvent, ainsi que démontré *supra* Partie 1, victimes d'une ou de plusieurs de ces tactiques³⁹⁹, notamment l'obligation d'effectuer des tâches non prévues au contrat⁴⁰⁰.

De plus, en raison du nombre insuffisant d'inspecteurs⁴⁰¹, le Qatar ne satisfait pas aux exigences de la Convention no 81 sur l'inspection du travail⁴⁰² notamment celle « d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession »⁴⁰³.

Fin 2015, le Qatar adopte la *Law no. 21 of 2015*⁴⁰⁴, qui remplace la *Law no. 4 of 2009* et qui, promet-on, reformera le système de *kafala* lors de son entrée en vigueur, prévue en décembre

³⁹⁵ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 330, Appendix I, par. 1.

³⁹⁶ *Constitution de l'OIT*, préc., note 389, art. 26.

³⁹⁷ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 330, Appendix 1.

³⁹⁸ *Convention (no 29) sur le travail forcé*, préc., note 187, art. 2(1).

³⁹⁹ L'OIT le confirme en 2014: D. DUAN, K. KHAMIS MATTAR et B. PANDEY, préc., note 207, par. 62.

⁴⁰⁰ Voir *supra* 1.3.2.1.

⁴⁰¹ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 330, Appendix I, par. 5.

⁴⁰² OIT, *Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947*, 11 juillet 1947, art. 3, 10 et 16 [*Convention (no 81) sur l'inspection du travail*], en ligne : <<https://tinyurl.com/yctg24b9>> (consulté le 12 avril 2018).

⁴⁰³ *Id.*, art. 3a).

⁴⁰⁴ *Law No. 21 of 2015*, préc., note 371.

2016⁴⁰⁵. L'OIT salue l'adoption cette nouvelle loi comme étant une mesure concrète visant à relever les défis auxquels font face les travailleurs migrants soumis au régime de *kafala*⁴⁰⁶, et demande au gouvernement de la tenir informée quant à sa mise en œuvre. Elle souligne aussi l'adoption⁴⁰⁷, par le Supreme Committee for Delivery and Legacy⁴⁰⁸ (ci-après « SC »), des « Workers' Welfare Standards » (ci-après les « WWS »)⁴⁰⁹. Ces standards, qui traitent des différents aspects du contrat de travail, n'ont pas force de loi, mais le SC promet de n'engager que des contracteurs et sous-contracteurs qui les respectent⁴¹⁰. Il s'engage aussi à assurer un suivi exhaustif du respect des WWS par ses cocontractants actuels⁴¹¹.

Début mars 2016, suivant quelques échanges entre le Qatar et l'OIT, le ministère qatari du travail et des affaires sociales invite une mission tripartite⁴¹² de l'OIT (ci-après « MTOIT ») à venir au pays⁴¹³. Lors de cette visite, la MTOIT a rencontré plusieurs représentants des différents ministères, le premier ministre et des travailleurs migrants, notamment, et a visité des chantiers de construction. Elle a réussi à recueillir une quantité impressionnante d'information compte tenu du fait qu'elle fut au pays que cinq jours.

⁴⁰⁵ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 330, Appendix II, par. 12.

⁴⁰⁶ *Id.*, Appendix II, par. 54.

⁴⁰⁷ *Id.*, Appendix II, par. 44.

⁴⁰⁸ Établi en 2011 par les autorités qataries, le SC est responsable de l'organisation et de la logistique de la construction des infrastructures nécessaires « for Qatar to host an amazing and historic 2022 FIFA World Cup »: SUPREME COMMITTEE FOR DELIVERY & LEGACY (WORKERS' WELFARE DIVISION), *Second Annual Workers' Welfare Progress Report. January 2016-February 2017*, Workers' Welfare Division, 2017, p. 7, en ligne : <<https://origin.q22-gwm.com/Vault/VaultOutput?ID=12748&ts=1489601739>> (consulté le 7 mai 2018).

⁴⁰⁹ Énoncés en 2014 et révisés en 2016 et en 2018 (IMPACTT LIMITED, préc., note 357), ces standards visent à mettre en oeuvre la vision du SC, qui « firmly believes that all workers engaged on its projects, and those of the other infrastructure developers in Qatar, have a right to be treated in a manner that ensures at all times their wellbeing, health, safety and security »: SUPREME COMMITTEE FOR DELIVERY & LEGACY, *Workers' Welfare Standards*, 2nd edition, Doha, 2016, p. 1, en ligne : <<https://tinyurl.com/y7rnex8s>> (consulté le 28 mai 2018) [WWS]. Pour un résumé des accomplissements du SC et des WWS, voir : IMPACTT LIMITED, préc., note 357, p. 12.

⁴¹⁰ Le SC prévoyait qu'en 2018, les WWS s'appliqueraient à 36 000 travailleurs: IMPACTT LIMITED, préc., note 363, p. 11.

⁴¹¹ SUPREME COMMITTEE FOR DELIVERY & LEGACY, préc., note 409, p. 1. Amnesty Internationale, tout en soulignant les efforts et la bonne volonté du SC dans l'élaboration de ces WWS, déplorait toutefois que l'accent était surtout mis sur les gros contracteurs (alors que les risques se situent surtout au niveau des sous-contractants) et que l'ensemble du processus reposait en trop grande partie sur des autoévaluations de la part de ces contracteurs : AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 1, p. 51, 52, 65-66. Voir aussi, à ce propos: Jill WELLS, *Improving employment standards in construction in Qatar*, Londres, Engineers against poverty, 2014, p. 2, en ligne : <<https://tinyurl.com/ycny6cun>> (consulté le 31 mai 2018).

⁴¹² ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, préc., note 392.

⁴¹³ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 330, Appendix II.

Le 17 mars 2016, suivant l'étude du rapport de la MTOIT, le CA OIT note les progrès accomplis⁴¹⁴ et les défis demeurant⁴¹⁵, et demande au Qatar de faire le suivi⁴¹⁶ des recommandations de la MTOIT, particulièrement quant à la mise en œuvre de la *Law No. 21 of 2015*. Le rapport se termine par la déclaration suivante du CA OIT:

(c) defer further consideration on the appointment of a commission of inquiry until its 329th Session (March 2017), in light of the information referred to in paragraphs (a) and (b) above.⁴¹⁷

Cet ultimatum par lequel l'OIT accorde un sursis d'un an au Qatar pour faire un suivi des recommandations de la MTOIT fut pris très au sérieux⁴¹⁸, bien que l'OIT ne dispose pas de pouvoir réellement contraignant⁴¹⁹. La commission d'enquête est le « plus haut niveau d'investigation » de l'OIT et examine les plaintes et fournit des recommandations en vue de résoudre les « violations graves et répétées » auxquelles l'État en question a « refusé à plusieurs reprises [d']apporter une solution »⁴²⁰. Si le pays visé ne respecte pas les recommandations du rapport de la commission d'enquête dans les délais prescrits⁴²¹, le CA OIT pourra recommander toute mesure qu'il juge opportune⁴²². Il n'y a eu, depuis la création de l'OIT en 1919⁴²³, que 13

⁴¹⁴ *Id.*, Appendix II, par. 66.

⁴¹⁵ *Id.*, Appendix II, par. 45 et 65.

⁴¹⁶ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 330, par. 11 a) et b).

⁴¹⁷ *Id.*, par. 11 (nos caractères gras).

⁴¹⁸ « UN gives Qatar a year to end forced labour of migrant workers », *The Guardian* (24 mars 2016), en ligne : <<https://tinyurl.com/jcf9gy3>> (consulté le 8 novembre 2017).

⁴¹⁹ Pour plus de détails sur le concept de soft law et sur les défis posés par la souplesse qui caractérise le contenu normatif mis de l'avant par l'OIT, voir : Renée-Claude DROUIN et Isabelle DUPLESSIS, « La régulation internationale du travail de 1998 à 2008 : un Eldorado normatif ou un désert interprétatif? », (2009) 14-2 *Lex electronica*, en ligne : <<https://tinyurl.com/ydh4tme8>> (consulté le 29 août 2018).

⁴²⁰ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, « Plaintes », *Normes du travail*, en ligne : <<https://tinyurl.com/y97wsq5w>> (consulté le 15 avril 2018).

⁴²¹ *Constitution de l'OIT*, préc., note 389, art. 28.

⁴²² *Id.*, art. 33. Cette option n'a été utilisée qu'une seule fois, en 2000 contre le Myanmar: ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, préc., note 415. Voir, quant à l'étendue des sanctions envisageables: Marion BARRAULT, *L'évolution de la réponse normative de l'OIT en situation de crise économique et financière*, mémoire de maîtrise, Montréal, Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 2012, p. 94-96, en ligne : <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/9093/Barrault_Marion_2012_memoire.pdf> (consulté le 19 avril 2018).

⁴²³ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, « Origines et histoire », en ligne : <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--fr/index.htm>> (consulté le 10 avril 2018).

commissions d'enquête⁴²⁴ : l'ultimatum imposé par l'OIT en 2016 soulignait donc l'importance et l'urgence de la situation.

Il est intéressant de noter que l'OIT avait déjà dans ce dossier, dès novembre 2015, mentionné l'éventualité de dépêcher une commission d'enquête au Qatar⁴²⁵. Toutefois, il semblerait qu'en mars 2016, suivant les divers rapports et reportages effectués dans les années précédentes, la mention ait davantage attiré l'attention que quelques mois auparavant. En mars 2017, soit à l'échéance de l'ultimatum, vu les informations envoyées par le gouvernement qatari quant à la mise en œuvre et les modifications apportées à la *Law no. 21 of 2015*, et le suivi général sur les conclusions de la MTOIT, le délai a été étendu jusqu'à la prochaine séance du CA OIT prévue en octobre et novembre 2017⁴²⁶.

Le 31 octobre 2017, le CA OIT a décidé de clore la procédure de plainte (et, partant, de ne pas envoyer de commission d'enquête au Qatar)⁴²⁷. Parmi les points positifs soulevés : les récents changements législatifs (que nous examinerons plus en détail *infra*, chapitre 3.2), une plus grande transparence de la part des autorités qataries entre autres quant au partage de renseignements et de statistiques, et surtout l'établissement d'un programme de trois ans avec la collaboration technique de l'OIT⁴²⁸, visant notamment à réduire l'interférence induite des employeurs lors des différentes étapes du contrat de travail et à protéger les travailleurs dans leurs démarches de plaintes⁴²⁹. L'OIT souligne aussi la collaboration de la part des autorités qataries et leur engagement à améliorer leur législation et la pratique afin de respecter les droits fondamentaux du travail⁴³⁰.

⁴²⁴ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, « Plaintes/Commissions d'enquête (article 26) », en ligne : <<https://tinyurl.com/y83fmrck>> (consulté le 10 avril 2018).

⁴²⁵ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 330, par. 8: « defer further consideration on setting up a Commission of Inquiry until its 326th Session (March 2016) ».

⁴²⁶ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 331, par. 3(d). Voir aussi: Nabil ENNASRI, « Pourquoi l'OIT donne huit mois supplémentaires pour que le Qatar réforme son droit du travail? », *L'observatoire du Qatar* (24 mars 2017), en ligne : <<https://tinyurl.com/ycxrbtu6>> (consulté le 16 avril 2018).

⁴²⁷ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, par. 5(b).

⁴²⁸ *Id.*, par. 3-4.

⁴²⁹ *Id.*, par. 4.

⁴³⁰ *Id.*

La clôture de la plainte fut accueillie favorablement, certains louant le courage du Qatar d'avoir accepté de modifier des traditions vieilles de plusieurs décennies⁴³¹, tandis que les différentes ONG, tout en saluant la décision, faisaient plutôt preuve d'optimisme prudent⁴³².

À la lumière des rapports de sources variées, de l'ultimatum de l'OIT et des changements promis par les autorités qataries, nous examinerons donc, dans le chapitre suivant, les amendements législatifs ainsi que leurs effets et leur application concrète, depuis la publication du Rapport HRW 2012 jusqu'à aujourd'hui. Pour ce faire, nous tenterons de décrire la situation juridique des travailleurs migrants occupant un emploi peu ou pas spécialisé avant, pendant et après la prestation de travail.

3.2. *Législation et portrait juridique actuels*

Dans les années suivant la publication du Rapport HRW 2012, le discours mis de l'avant par les autorités qataries a changé de cap, et le pays a procédé à plusieurs modifications législatives, dont plusieurs visent à modifier le système de *kafala* (parrainage). Bien qu'un système de parrainage ne soit pas intrinsèquement nocif⁴³³, il laisse le travailleur à la merci du bon vouloir de son employeur sur les plans de l'emploi, de ses conditions de vie et de sa présence même au pays, et ce, sans grand soutien étatique. À cet effet, les critiques sont unanimes⁴³⁴ : un tel système de parrainage ouvre la porte à bien des abus⁴³⁵, certains allant même jusqu'à parler d'esclavage⁴³⁶. Même les auteurs en faveur de ce type de système⁴³⁷ recommandent que la durée

⁴³¹ « ILO decides to expunge labour-related 'commission of enquiry' against Qatar from its agenda. Doha welcomes the move », *Doha News* (8 novembre 2017), en ligne : <<https://tinyurl.com/y88u5wvp>> (consulté le 16 avril 2018).

⁴³² AMNESTY INTERNATIONAL, « Qatar/UN: Agreement to tackle migrant labour abuse offers path to reform », en ligne : <<https://tinyurl.com/yb8uk7jc>> (consulté le 16 avril 2018); MIGRANT-RIGHTS.ORG, « Technical Cooperation between ILO and Qatar on Workers rights », *Migrant-rights.org* (27 octobre 2017), en ligne : <<https://tinyurl.com/ycfu6xyj>> (consulté le 6 février 2018); HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 38; HUMAN RIGHTS WATCH, « Qatar: Implementation Will Be Key for Labor Reforms », *Human Rights Watch* (27 octobre 2017), en ligne : <<https://tinyurl.com/y9cpof3j>> (consulté le 16 avril 2018) (bien que datant de quelques jours avant l'annonce de la décision de l'OIT, cet article énonce clairement la position de HRW sur le sujet).

⁴³³ MIGRANT-RIGHTS.ORG, préc., note 118.

⁴³⁴ J. NELSON, préc., note 334, 42.

⁴³⁵ J. B. ERNST, préc., note 18, p. 19; A. M. GARDNER, préc., note 33, à la page 213 et 219.

⁴³⁶ V. MANTOUVALOU, préc., note 153, à la page 224; Voir aussi: S. KARA, préc., note 12, p. 9 et suiv.

⁴³⁷ Joseph CARENS, « Live in Domestic, Seasonal Workers, and Others Hard to Locate on the Map of Democracy », (2008) 16 *Journal of Political Philosophy* 419, 431, cité par V. MANTOUVALOU, préc., note 153, à la page 225.

des contrats ne dépasse pas trois mois⁴³⁸, et que le travailleur puisse y mettre fin immédiatement en cas d'abus de l'employeur⁴³⁹, souvent bien difficile à prouver⁴⁴⁰.

Nous étudierons, dans ce chapitre, la situation juridique telle qu'elle est à ce jour, en faisant état des changements (notamment la nouvelle *Law no. 21 of 2015* visant à abolir la *kafala*) apportés depuis la publication du Rapport HRW 2012. Pour ce faire, nous examinerons l'encadrement du processus de recrutement (3.2.1) ainsi que des règles afférentes à la prestation même du contrat de travail (3.2.2), et analyserons si les travailleurs subissent toujours des contraintes à la fin de leur contrat de travail (3.2.3). Enfin, nous traiterons des modifications apportées à l'inspection du travail et au traitement des plaintes des travailleurs (3.2.4).

3.2.1. Recrutement des travailleurs migrants

Dans cette section, nous aborderons l'évolution de la situation quant aux frais de recrutement des travailleurs (1) depuis la publication du Rapport HRW 2012. Nous examinerons ensuite les ententes conclues avec plusieurs pays d'origine (2), puis traiterons brièvement de l'état actuel des travailleurs ayant un « free visa » (3). Enfin, nous ferons le point sur la servitude pour dettes, dont sont toujours victimes de nombreux travailleurs migrants (4).

3.2.1.1. Frais de recrutement

Si les autorités qataries font désormais preuve d'une plus grande ouverture quant à la problématique des frais de recrutement des travailleurs migrants, la situation juridique n'a pas changé à ce sujet depuis la publication du Rapport HRW 2012, et comporte toujours les mêmes limites d'application. En effet, depuis 2004, la loi du travail qatarie interdit aux recruteurs⁴⁴¹

⁴³⁸ La Convention 143 de l'OIT, qui traite des travailleurs migrants (et qui s'applique même à ceux qui ne sont pas en situation régulière) prévoit quant à elle une durée maximale de deux ans: OIT, *Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires)*, 1975, 24 juin 1975, art. 14, en ligne : <<https://tinyurl.com/y8fp6bb7>> (consulté le 27 janvier 2018). Voir aussi, à ce sujet: INTERNATIONAL LABOUR OFFICE BUREAU FOR WORKERS' ACTIVITIES, préc., note 103, à la page 129. Cette convention n'a été ratifiée, toutefois, que par 23 pays, dont ne fait pas partie le Qatar.

⁴³⁹ J. CARENS, préc., note 437, 431, cité par V. MANTOUVALOU, préc., note 153, à la page 225.

⁴⁴⁰ V. MANTOUVALOU, préc., note 153, aux pages 238-239. Voir aussi *supra* 3.2.2.2.4.

⁴⁴¹ Les travailleurs peuvent être recrutés directement par l'employeur, des services gouvernementaux, des recruteurs individuels ou des agences privées de recrutement, les deux dernières options étant les plus courantes. R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 51-52. Pour plus de détails et d'exemples sur les différents types d'agences, voir : *Id.*, p. 55 et suiv.

d'exiger des frais de recrutement des travailleurs⁴⁴², mais la législation ne s'applique qu'aux agences sous juridiction qatarie⁴⁴³ et ne fait pas « expressément obligation aux employeurs de prendre à leur charge les dépenses liées au recrutement »⁴⁴⁴. Les travailleurs migrants doivent donc encore, dans bien des cas⁴⁴⁵, déboursier ces frais⁴⁴⁶.

Toutefois, la Qatar Foundation (ci-après « QF »)⁴⁴⁷ a énoncé en 2013 les « Mandatory Standards for Migrant Workers' Welfare for Contractors and Sub Contractors » (ci-après les « QFMS »)⁴⁴⁸. Ceux-ci prévoient des recommandations sans force contraignante, quant au recrutement et aux conditions de travail des travailleurs migrants d'employeurs faisant affaire avec la QF, notamment dans le domaine de la construction⁴⁴⁹. Les QFMS visent à servir de modèle à l'ensemble des entreprises et leurs sous-contractants faisant affaire au Qatar⁴⁵⁰; les employeurs peuvent en effet avoir une influence non négligeable sur le sort des travailleurs, en

⁴⁴² *Labour law*, préc., note 39, art. 33(1); rapporté dans DLA PIPER, préc., note 160, p. 6; *Ministerial Decision No. 8 of 2005 regarding the conditions and procedures for obtaining a license to recruit foreign workers for others*, 22 août 2005, art. 19, en ligne : <<https://tinyurl.com/yd5vqexq>> (consulté le 10 mai 2018), cité par INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 331, Appendix II, par. 45 (la décision ministérielle n'est disponible qu'en arabe).

⁴⁴³ R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 5; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION et R. JUREIDINI, préc., note 162, p. 9; D. DUAN, K. KHAMIS MATTAR et B. PANDEY, préc., note 207, par. 47: le gouvernement qatari est bien conscient de la situation mais n'a, en réalité, aucun pouvoir de coercition à l'égard des agences qui opèrent hors de sa juridiction. Voir aussi: INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix I, par. 42.

⁴⁴⁴ D. DUAN, K. KHAMIS MATTAR et B. PANDEY, préc., note 207, par. 9.

⁴⁴⁵ En 2016, Amnesty Internationale déplorait que « All men interviewed by Amnesty International [tous employés de la même compagnie] reported having to pay recruitment fees in their home countries »: AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 1, p. 56 et suiv.

⁴⁴⁶ Ceux-ci consistent en « advertisement costs, interview costs, medical testing costs, insurance, orientation seminar fee, Department of Labor charges, government tax, airline ticket, airport tax and recruitment agency commissions »: R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 34.

⁴⁴⁷ Fondée en 1995, la QF est une organisation sans but lucratif visant à favoriser le développement du peuple qatari quant à l'éducation, la science et la recherche et le développement communautaire: QATAR FOUNDATION, préc., note 381.

⁴⁴⁸ QATAR FOUNDATION, *QF Mandatory Standards of Migrant Workers' Welfare for Contractors & Sub-Contractors*, Doha, Qatar Foundation, 2013, points 11.1.1, 11.1.5, 11.2.6 et 11.4.1-11.4.6, en ligne : <<https://www.qf.org.qa/app/media/2379>> (consulté le 14 mai 2018) [QFMS], cités par R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 68 et suiv. Ces standards visent notamment la promotion d'un recrutement éthique. Nous reviendrons sur les recommandations de la QF à ce sujet tout au long de ce chapitre 3.2.

⁴⁴⁹ QFMS, préc., note 448, point 4.1.

⁴⁵⁰ QFMS, préc., note 448, points 5.1 et 5.3. Un contracteur indiquait : « they are good standards and should have been implemented 100 years ago. » J. WELLS, préc., note 411, p. 10.

choisissant notamment les agences étrangères avec lesquelles ils font affaire et en leur réclamant une plus grande transparence⁴⁵¹.

Par la suite, la QF a publié, en 2014, une vaste étude sur le recrutement des travailleurs migrants au pays⁴⁵², dans le but de circonscrire l'ensemble des conditions donnant lieu à des abus des droits des travailleurs durant la période de recrutement⁴⁵³ et de recommander des pistes de solution afin de les réduire, voire de les éliminer. Au terme de son étude, la QF en appelle à la responsabilité des autorités qataries de veiller à ce que ce recrutement se fasse de façon éthique⁴⁵⁴ et respectueuse des droits des travailleurs, et de s'assurer que les employeurs assument l'entièreté des frais en jeu. Elle déplore par ailleurs que :

the regulatory frameworks and highly competitive private sector involvement in recruitment, through misunderstandings and/or corruption, have fostered, rather than prevented, forced labour, debt bondage and trafficking for labour exploitation.⁴⁵⁵

Le montant payé par les travailleurs en frais de recrutement n'a pas non plus changé depuis la publication du Rapport HRW 2012 : ces frais représenteraient en moyenne⁴⁵⁶ entre un et neuf mois de salaire, le salaire mensuel moyen étant, selon une étude menée en 2012, de 280 \$ US (soit environ 365 \$ CA)⁴⁵⁷. En somme, selon une autre étude, les travailleurs sud-asiatiques qui migrent vers les pays du Golfe peuvent s'attendre à payer, en frais divers de recrutement et de démarches, jusqu'au tiers des sommes qu'ils vont gagner durant leur contrat⁴⁵⁸.

⁴⁵¹ R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 33-34.

⁴⁵² R. JUREIDINI, préc., note 130.

⁴⁵³ *Id.*, p. ix.

⁴⁵⁴ En 2014, la situation n'est pas très encourageante : seules deux des 30 agences étudiées sont considérées comme « clearly ethical »: *Id.*, p. 12 et 73.

⁴⁵⁵ *Id.*, p. x.

⁴⁵⁶ Piyasiri WICKRAMASEKARA et Nilim BARUAH, « Fair Recruitment for Low-Skilled Migrant Workers: Issues and Challenges », dans ASIAN DEVELOPMENT BANK INSTITUTE, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION et ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (dir.), *Safeguarding the Rights of Asian Migrant Workers from Home to the Workplace*, Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2017, p. 23, à la page 30, en ligne : <<http://www.oecd-ilibrary.org/content/book/9789264268937-en>> (consulté le 14 novembre 2017); P. MARTIN, préc., note 10, p. 93.

⁴⁵⁷ A. GARDNER et al., préc., note 8, 6; Par exemple, une étude relevait en 2013 que le tarif moyen de frais de recrutement était de 1000 \$ US pour un emploi « col bleu » au salaire mensuel moyen de 470 \$ US: R. MORIN, préc., note 38. Nous reviendrons *infra* 3.2.2.1 sur la question des salaires.

⁴⁵⁸ Philip MARTIN, Manolo ABELLA et Christiane KUPTSCH, *Managing Migrant Labor Migration in the Twenty-First Century*, New Haven, Yale University Press, 2006, cité par P. MARTIN, préc., note 159, à la page 379. Pour deux exemples détaillés de l'ensemble des frais déboursés, voir : INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION et R. JUREIDINI, préc., note 162, p. 39-41.

Par ailleurs, ces frais de recrutement sont extrêmement variables d'un travailleur à l'autre⁴⁵⁹, et ne seraient pas en corrélation avec le salaire obtenu une fois au Qatar⁴⁶⁰. Pour cette raison, la QF suggérerait que ces frais soient qualifiés de pots-de-vin extorqués⁴⁶¹ par les recruteurs et qu'ils soient abolis dans l'ensemble des États⁴⁶². De fait, le facteur de variation le plus important, même pour un emploi similaire, serait le pays d'origine du travailleur⁴⁶³. Un auteur explique :

The major reasons for these high average costs and the high variance in costs is a migration system that is fairly opaque to workers. With no easy way to enter GCC countries other than with work permits that tie them to a sponsor, migrants pay recruiters who control access to sponsors. Sponsors may charge for visas, and then pass their right to hire migrant workers on to local recruiters who mark up the price, and then on to foreign recruiters who mark up the price again. The GCC system thus illustrates how layers of intermediaries can increase worker-paid costs.⁴⁶⁴

Certaines agences chargeraient même certains frais en double, profitant du fait que les employeurs ne demandent pas à leurs travailleurs ce que ces derniers ont déjà payé, et que les travailleurs n'osent rien réclamer, de peur de perdre la possibilité d'emploi⁴⁶⁵.

Au sujet des frais de recrutement, les WWS⁴⁶⁶ reprennent la législation qatarie, en énonçant spécifiquement l'obligation pour l'employeur de les acquitter⁴⁶⁷. En avril 2016⁴⁶⁸, le SC a chargé la firme indépendante⁴⁶⁹ de consultants en éthique Impactt Limited⁴⁷⁰ (ci-après « Impactt »)

⁴⁵⁹ Notamment en raison de la loi de l'offre et de la demande, du niveau de formation et de spécialisation du travailleur, et des frais que le recruteur doit lui-même parfois payer: F. EELENS et J. D. SPECKMANN, préc., note 165, aux pages 53-54. Voir aussi: P. MARTIN, préc., note 159, à la page 388.

⁴⁶⁰ A. GARDNER et al., préc., note 8, 11.

⁴⁶¹ Présentement, les travailleurs plus pauvres et cherchant un emploi peu ou pas spécialisé peuvent payer jusqu'au double des frais assumés par les travailleurs spécialisés (moins nombreux): R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 30. Les professionnels, quant à eux, ne paient généralement aucun frais: *Id.*, p. 40 (note 109).

⁴⁶² R. JUREIDINI, préc., note 130, p. xii, 29 et suiv. Pour plus d'information sur les pots-de-vin, retours d'ascenseurs (« kickbacks ») et la corruption dans le domaine, voir: *Id.*, p. 44 et suiv. et p.78 et suiv.

⁴⁶³ C. R. ABRAR, P. DESHINGAR, M. TASLIMA SULTANA, K. N. HOSSAINUL HAQUE et S. REZA, préc., note 138, p. 9. Ainsi, les travailleurs du Bangladesh déboursent en moyenne 1250 \$ US, ce qui est significativement plus élevé que la moyenne.

⁴⁶⁴ P. MARTIN, préc., note 159, à la page 389.

⁴⁶⁵ R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 35. Ce phénomène n'avait pas été répertorié à l'époque du Rapport HRW 2012; il est probable que cela soit dû à la difficulté d'obtenir de l'information, décrite à la Partie 2 du présent mémoire, plutôt qu'à la non-existence du phénomène à cette époque.

⁴⁶⁶ Les "Workers' Welfare Standards" (WWS), énoncés par le SC.

⁴⁶⁷ WWS, préc., note 409, points 6.1 à 6.4.

⁴⁶⁸ Soit un mois à peine après l'ultimatum de l'OIT de mars 2016.

⁴⁶⁹ Amnistie Internationale en avait d'ailleurs fait la recommandation peu de temps auparavant: AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 1, p. 66.

⁴⁷⁰ « About us – Impactt », *Impactt*, en ligne : <<https://impacttlimited.com/about-us/>> (consulté le 28 mai 2018).

d'évaluer la conformité des contracteurs du SC et leur respect des WWS⁴⁷¹. Pour ce faire, Impactt a mené une vérification auprès de dix contracteurs, puis a effectué un suivi au début 2017 pour étudier, le cas échéant, les progrès réalisés⁴⁷². Elle notait, en 2016, que la majorité des travailleurs interrogés avaient payé des frais de recrutement dont le total s'élevait en moyenne à 1 120 \$ US⁴⁷³. La plupart d'entre eux ne pouvaient toutefois le prouver à leur employeur en vue de se faire rembourser, les agences ne gardant généralement aucune preuve à cet effet⁴⁷⁴. Impactt déplorait de plus que certains travailleurs n'avaient pas été remboursés bien qu'ils aient en main les preuves nécessaires, et certains ignoraient même que cette possibilité s'offrait à eux⁴⁷⁵. Le SC admettait, en 2017, que la problématique des frais de recrutement payés par les travailleurs constituait toujours un défi⁴⁷⁶; fait encourageant toutefois, lors de son suivi en 2017, Impactt notait de nombreuses améliorations sur les points soulevés l'année précédente⁴⁷⁷.

3.2.1.2. Ententes entre États

Rien n'a changé dans la législation depuis 2012 quant aux ententes avec d'autres États; le Qatar aurait toutefois conclu une entente avec une compagnie en vue de centraliser les demandes de visa.

Par ailleurs, le Qatar est un des États observateurs au Colombo Process⁴⁷⁸, qui vise à offrir un forum aux pays asiatiques dont une proportion élevée de résidents travaille à l'étranger, afin de partager leurs expériences, d'élaborer des solutions en vue d'améliorer le bien-être de ces travailleurs migrants et de faire le suivi sur ces recommandations⁴⁷⁹. Bien que les rapports du

⁴⁷¹ IMPACTT LIMITED, préc., note 363, p. 8.

⁴⁷² *Id.*, p. 4.

⁴⁷³ *Id.*, p. 25; Ce montant correspond aussi aux témoignages recueillis par la Walk Free Foundation en 2016: WALK FREE FOUNDATION, préc., note 67, p. 135. Voir aussi : A. GARDNER et al., préc., note 8, 11-12.

⁴⁷⁴ R. JUREIDINI, préc., note 130, p. xi, 37 et suiv.

⁴⁷⁵ IMPACTT LIMITED, préc., note 363, p. 25.

⁴⁷⁶ SUPREME COMMITTEE FOR DELIVERY & LEGACY (WORKERS' WELFARE DIVISION), préc., note 408, p. 39.

⁴⁷⁷ IMPACTT LIMITED, préc., note 363, p. 25.

⁴⁷⁸ « About the Colombo Process », *Colombo Process*, en ligne : <<http://www.colomboprocess.org/about-the-colombo-process>> (consulté le 13 mai 2018).

⁴⁷⁹ « Objectives », *Colombo Process*, en ligne : <<http://www.colomboprocess.org/about-the-colombo-process/objectives>> (consulté le 13 mai 2018); R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 15. Malheureusement, le rapport de 2011 énonçant l'importance des pratiques éthiques de recrutement était muet quant à la mise en oeuvre de solutions pour y parvenir.

Colombo Process ne soient pas très détaillés quant aux mesures prises pour atteindre leurs objectifs et quant à l'efficacité de ces dernières⁴⁸⁰, l'initiative demeure un terrain intéressant d'échanges entre les pays hôtes (tel le Qatar) et les pays d'où proviennent majoritairement les travailleurs migrants⁴⁸¹.

De son côté, la QF a recommandé au Qatar, dès 2014, d'influencer positivement le processus de recrutement dans les pays d'origine⁴⁸² et de signer, avec les principaux pays d'origine des travailleurs migrants, des ententes bilatérales portant spécifiquement sur le recrutement⁴⁸³. À ce propos, le Qatar rappelait, en octobre 2017, avoir signé des ententes bilatérales avec 36 pays (dont l'Inde, le Pakistan, le Bangladesh, l'Indonésie, les Philippines et le Népal⁴⁸⁴) et 5 mémorandums d'entente⁴⁸⁵ à ce sujet⁴⁸⁶. Les ententes étaient déjà signées lors de la publication du Rapport HRW 2012⁴⁸⁷; les changements à ce sujet sont plutôt les précisions fournies par le Qatar quant à leur nombre, les États avec lesquels elles ont été signées et, dans une moindre mesure, leur contenu général⁴⁸⁸.

⁴⁸⁰ COLOMBO PROCESS et INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION, *4th Senior Officials' Meeting and 5th Ministerial Consultation*, Colombo (Sri Lanka), Colombo Process, 2016, p. 6 et 7, en ligne : <<https://tinyurl.com/y949gpft>> (consulté le 13 mai 2018).

⁴⁸¹ R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 26; Voir aussi, sur les responsabilités respectives des gouvernements, des employeurs et des agences de recrutement: INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *General principles & operational guidelines for fair recruitment*, Genève, International Labour Organization, 2016, p. 10 et suiv., en ligne : <<http://ldac.ldac.eu/attachment/a3eb074b-ba6a-4454-ae05-a9bf7886f9b2>> (consulté le 23 mai 2018).

⁴⁸² R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 7, 26-27.

⁴⁸³ *Id.*, p. x, 14 et suiv.

⁴⁸⁴ Il s'agit des principaux pays d'origine des travailleurs migrants : voir *supra*, section 1.1.1.

⁴⁸⁵ Les mémorandum d'entente « entail general principles of cooperation describing broad concepts of mutual understanding, goals and plans shared by the parties. They are usually non-binding instruments »: Piyasiri WICKRAMASEKARA, *Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low Skilled Workers: A Review*, Genève, International Labour Office, 2015, p. 13, en ligne : <<https://tinyurl.com/ybogr4cd>> (consulté le 11 mai 2018).

⁴⁸⁶ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix I, par. 43. Voir aussi : R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 19 et suiv.

⁴⁸⁷ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 53 et 110, mentionnées plutôt vaguement par le ministre qatari du travail de l'époque.

⁴⁸⁸ Le fait que ces ententes existaient déjà et que la QF a néanmoins enjoint le Qatar de les signer n'est pas surprenant, vu le peu d'information disponible à leur sujet en 2013-2014, lors de la rédaction du rapport de la QF. Par ailleurs, plusieurs de ces ententes prévoyaient qu'un comité constitué de représentants du Qatar et de l'autre État partie se réunirait une fois par année pour discuter du suivi de l'entente. Or, ces réunions seraient beaucoup moins fréquentes: F. CRÉPEAU, préc., note 70, p. 40.

Les gouvernements peuvent utiliser ce type d'entente afin d'établir une liste d'agences de recrutement approuvées⁴⁸⁹; par exemple, la QF notait que les travailleurs philippins ayant fait affaire avec une telle agence en retiraient certains avantages, notamment un nombre moins élevé de plaintes⁴⁹⁰. Tous s'entendent toutefois pour dire que malgré la présence d'ententes bilatérales, la situation reste bien imparfaite⁴⁹¹. En effet, ces ententes ne sont pas une panacée : dans son rapport présenté à l'OIT, un auteur déplorait le manque d'information généralisé quant à leur implantation et leur suivi⁴⁹². Il a même dû faire appel aux ressources de l'OIT pour simplement avoir accès au texte même des ententes⁴⁹³! Par ailleurs, une étude de l'entente bilatérale Qatar-Sri Lanka a révélé que bien que l'entente prévît qu'aucuns frais de recrutement ne pouvaient être chargés aux travailleurs, la réalité était tout autre⁴⁹⁴.

Les ententes bilatérales ne sont qu'un moyen parmi d'autres de collaboration entre États. Ainsi, pour pallier la difficulté, pour les travailleurs, de prouver qu'ils ont payé leurs frais de recrutement et afin de fournir de plus amples protections aux travailleurs avant qu'ils soient recrutés en renforçant les pratiques dans les pays d'origine⁴⁹⁵, le Qatar a annoncé, en mars 2017, faire affaire avec la compagnie suisse VFS Global⁴⁹⁶. Cet accord vise à centraliser les demandes de visa et à gérer les procédures connexes (prise de données biométriques, vérification de l'information reçue, examens médicaux, etc.)⁴⁹⁷.

⁴⁸⁹ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix I, par. 43.

⁴⁹⁰ R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 17.

⁴⁹¹ *Id.*, p. 19.

⁴⁹² P. WICKRAMASEKARA, préc., note 485, p. 15, 47; AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 1, p. 67. Une auteure ajoute qu'il semble y avoir peu de collaboration et de volonté politique à cet effet: Kellynn WEE et TRANSIENT WORKERS COUNT TOO, *Research Brief. Migrant Worker Recruitment Costs. Qatar*, TWC2 Recruitment Costs Research Working Groups, 2016, p. 6, en ligne : <<http://twc2.org.sg/wp-content/uploads/2017/04/Qatar-Recruitment-Fees.pdf>> (consulté le 11 mai 2018).

⁴⁹³ P. WICKRAMASEKARA, préc., note 485, p. 15, note 5. Voir aussi: HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 58.

⁴⁹⁴ P. WICKRAMASEKARA, préc., note 485, p. 60. D'ailleurs, le même auteur indiquait, quelques années auparavant, que l'efficacité des ententes bilatérales quant à l'amélioration des conditions des travailleurs migrants n'avait toujours pas été démontrée : Piyasiri WICKRAMASEKARA, *Something is Better than Nothing. Enhancing the protection of Indian migrant workers through Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding*, Quezon City (Philippines), Migrant forum in Asia, 2012, p. 25.

⁴⁹⁵ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix I, par. 43.

⁴⁹⁶ « About Us », *VFS Global*, en ligne : <<https://tinyurl.com/yad3zm3e>> (consulté le 11 mai 2018).

⁴⁹⁷ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 331, Appendix, par. 47; US DEPARTMENT OF STATE, *Trafficking in Persons Report (2018)*, Qatar (p. 357), p. 359, en ligne : <<https://www.state.gov/documents/organization/282803.pdf>> (consulté le 5 juillet 2018). Ce sera bien sûr à l'employeur de déboursier tous les frais encourus dans le cadre du processus: INTERNATIONAL LABOUR OFFICE -

Comme le remarquait déjà en 2014 le rapport de la QF, le recrutement par voie électronique, sans être suffisant pour éliminer l'exploitation des travailleurs, renforcera la reddition de comptes des diverses parties⁴⁹⁸. Ce genre de démarche ne sera toutefois couronnée de succès que si les pays d'où proviennent généralement les travailleurs migrants permettent l'implantation des centres de service de VFS Global, et que les sanctions en cas de non-respect de ce processus sont suffisamment dissuasives. Or, nous n'avons rien trouvé quant au suivi de cette promesse : pour le moment, la compagnie offre un service de demande de visa en ligne pour le Qatar, mais ce ne sont, en date de septembre 2018, que des visas touristiques⁴⁹⁹.

3.2.1.3. Voies irrégulières d'entrée au pays : les « free visas »

Nous avons abordé, à la section 1.2.2, la notion de « free visas », ces visas qui permettent à un travailleur d'occuper un emploi différent de ce qui y est inscrit et ainsi, d'être plus « libre » puisque non lié à son employeur. La législation qatarie en prévoit toujours l'interdiction⁵⁰⁰. En effet, l'article 4 de la *Law no. 21 of 2015* reprend les principes de la *Law no. 4 of 2009* en vigueur lors de la parution du Rapport HRW 2012 : un visa de travail ne sera émis que suivant la conclusion d'un contrat entre le travailleur et un recruteur (al. 2) et toute autre utilisation du visa sera interdite (al. 3). Les contrevenants sont encore passibles d'une peine d'emprisonnement⁵⁰¹ de trois ans et/ou d'une amende de 50 000 riyals qataris (soit près de 18 000 \$ CA)⁵⁰²; la nouvelle *Law no. 21 of 2015* n'a donc pas allégé les risques que courent les travailleurs migrants.

GOVERNING BODY, préc., note 331, Appendix, par. 48. Voir aussi: INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix I, par. 43. Cette démarche s'inscrit dans la suite d'une des recommandations du rapport de 2014 de la QF: R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 27.

⁴⁹⁸ R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 18.

⁴⁹⁹ STATE OF QATAR - MINISTRY OF INTERIOR et VFS GLOBAL, « FAQs - Qatar Service », en ligne : <<https://qatar.vfsevisa.com/Qatar-Online/QROnline/VisaCategoryAndPricingDetails/Faq>> (consulté le 11 mai 2018); « Visas for Visitors | Visit Qatar », en ligne : <<https://www.visitqatar.qa/plan/visas-requirements.html>> (consulté le 11 mai 2018).

⁵⁰⁰ Voir *supra*, section 1.2.2 pour plus de détails sur les répercussions de ce phénomène. Pour des exemples concrets de situations de « free visas », voir : R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 92 et 93.

⁵⁰¹ Le département d'État américain rapportait que la police avait détenu, en 2017, des travailleurs ayant fui leur employeur: US DEPARTMENT OF STATE, préc., note 497, p. 358.

⁵⁰² *Law No. 21 of 2015*, préc., note 371, art. 38 al. 1. Il s'agit des mêmes peines que lors de la publication du Rapport HRW 2012 : *Law no. 4 of 2009*, préc., note 119, art. 51 (pour non-respect de l'article 11).

Or, le phénomène des « free visas »⁵⁰³ serait en partie expliqué par le nombre limité de visas octroyés à chaque employeur pour des catégories d'emploi particulières. Ainsi, une compagnie qui voudrait plus d'électriciens qu'il n'y a de visas disponibles sera tentée de recruter un travailleur par le biais d'un visa d'une autre catégorie d'emploi – chauffeur, par exemple – puis de le faire travailler comme électricien une fois au pays⁵⁰⁴. La QF, estimant que les travailleurs n'avaient pas à être pénalisés pour une situation qui, bien souvent, n'est pas de leur ressort⁵⁰⁵, conseillait en 2014 : « Easy exit repatriation should be facilitated, or a sponsor found to regularize their work and residency status by way of a bridging visa »⁵⁰⁶; nous reviendrons sur cette recommandation *infra* dans la section 3.2.3, portant sur la fin d'emploi et le rapatriement.

3.2.1.4. Servitude pour dettes

Le phénomène de servitude pour dettes⁵⁰⁷, parfois synonyme d'esclavage⁵⁰⁸, met en jeu les autorités qataries, mais aussi ceux qui, dans les pays d'origine des travailleurs migrants, leur demandent des frais exorbitants pour migrer⁵⁰⁹. En conséquence, une fois rendus sur place, les travailleurs n'ont souvent d'autre choix que de rester jusqu'à la fin de leur contrat, et ce, peu

⁵⁰³ En 2018, le département d'État américain avançait prudemment que le phénomène serait en déclin, sans donner plus de précisions: US DEPARTMENT OF STATE, préc., note 497, p. 359.

⁵⁰⁴ R. JUREIDINI, préc., note 130, p. xiv-xv, 91 et suiv. Or, si la QF soulève que cette éventualité place le travailleur dans une situation d'illégalité, elle ne mentionne pas le risque qu'il encourt (alors qu'il n'y est, vraisemblablement, pour rien). Par ailleurs, la recommandation à cet égard est de resserrer la surveillance et le contrôle des entreprises, plutôt que de revoir le système d'octroi de visa afin de lui assurer une meilleure flexibilité.

⁵⁰⁵ *Id.*, p. 87.

⁵⁰⁶ *Id.*

⁵⁰⁷ Z. BABAR et A. GARDNER, préc., note 4, à la page 58; R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 31-32. Deux auteures parlaient de « debt trap » en décrivant ce système: Ana P. SANTOS et Sofia TOMACRUZ, « OFW debt trap: Less money, more problems », *Rappler* (20 octobre 2017), en ligne : <<http://www.rappler.com/newsbreak/in-depth/185211-migrant-life-qatar-ofw-debt-trap>> (consulté le 12 juin 2018).

⁵⁰⁸ WALK FREE FOUNDATION, préc., note 67, p. 158. Voir aussi *supra* 1.3.1.2.

⁵⁰⁹ R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 6.

importe leurs conditions d'emploi et de séjour, afin de rembourser leurs dettes⁵¹⁰ de recrutement⁵¹¹ et de subvenir à leurs besoins ainsi qu'à ceux de leur famille⁵¹² restée au pays⁵¹³.

La Walk Free Foundation⁵¹⁴, dans son « Global slavery index » de 2016, classait le Qatar parmi les pays qui, bien qu'ayant à leur disposition d'importantes ressources financières et bénéficiant d'une certaine stabilité politique, n'avaient entrepris que très peu d'actions (« limited response »⁵¹⁵) visant à combattre l'esclavage moderne⁵¹⁶. Il était toutefois noté que la situation s'était quelque peu améliorée, vu l'accroissement de la surveillance mondiale en raison de la Coupe du monde de soccer de 2022 et des demandes de l'OIT à ce sujet⁵¹⁷. Toutefois, il demeure extrêmement difficile d'obtenir des données précises sur le phénomène⁵¹⁸.

En 2018, le département d'État américain, dans son rapport annuel « Trafficking in Persons Report », résumait ainsi la situation :

As reported over the past five years, Qatar is a destination country for men and women **subjected to forced labor** [...].

[...] Many migrant workers arriving in Qatar pay exorbitant fees to recruiters in their home countries, and some predatory recruitment agencies in laborsending countries lure foreign workers to Qatar with fraudulent employment contracts that bear no legal consideration in Qatar, **rendering workers vulnerable to involuntary servitude once in the country**.

[...] Debt-laden migrants who face abuse or are misled often avoid reporting their exploitation out of fear of reprisal or deportation, the protracted recourse process, or

⁵¹⁰ Certains, loin de gagner les sommes promises à la base, reviennent à leur pays d'origine avec peu d'argent, voire avec des dettes: Z. BABAR et A. GARDNER, préc., note 4, à la page 59.

⁵¹¹ La plupart des travailleurs empruntent les sommes à leur entourage ou puisent dans leurs maigres économies, car les banques ou les ONG leur prêtent rarement les fonds nécessaires : R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 31. Cela les force à se tourner, lorsque les sommes amassées sont insuffisantes, vers des prêteurs privés aux taux souvent usuraires: *Id.*, p. 34. Si le travailleur ne peut amasser les fonds nécessaires dans le délai prescrit, le recruteur va parfois lui avancer les fonds et se rembourser à même le salaire du travailleur (*Id.*, p. 35), ce qui n'est pas techniquement contraire à la loi (*Labour law*, préc., note 39, art. 70), cité par R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 36.

⁵¹² Une étude menée auprès de près de 1200 travailleurs migrants à faible revenu au Qatar, en 2012, a démontré que les travailleurs avaient, en moyenne, 2.4 enfants: A. GARDNER et al., préc., note 8, 4.

⁵¹³ En effet, les travailleurs ne peuvent migrer avec leur famille : R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 8. Résultat : la majorité de leurs revenus paye des « basic family needs », dont des téléphones cellulaires pour rester en contact avec leur famille. Voir aussi, à ce sujet: A. SOBEL, préc., note 361.

⁵¹⁴ « About Walk Free Foundation #EndSlavery », *Walk Free Foundation*, en ligne : <<https://www.walkfreefoundation.org/about-us/>> (consulté le 11 mai 2018).

⁵¹⁵ WALK FREE FOUNDATION, préc., note 67, p. 43, 45.

⁵¹⁶ *Id.*, p. 5, 9.

⁵¹⁷ *Id.*, p. 85. Voir *supra* chapitre 3.1. Voir aussi : « The plight of Qatar's migrant workers », *Al-Jazeera*, préc., note 320 à compter de la 14^e minute.

⁵¹⁸ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION et WALK FREE FOUNDATION, préc., note 182, p. 25, 63 (note 11).

lack of knowledge of their legal rights, **thereby exacerbating or prolonging their forced labor situation.**⁵¹⁹

S'il n'y eut aucune amélioration marquée quant au phénomène de « free visas » ou de servitude pour dettes, et que les promesses quant aux ententes entre États n'ont mené à aucun résultat concret, la situation a légèrement progressé quant aux frais de recrutement des travailleurs migrants au Qatar.

La question des frais de recrutement n'est pas propre au Qatar⁵²⁰. Un auteur recommandait, dans un livre blanc présenté à l'OIT en 2016, que l'ensemble des États légifèrent afin d'encadrer plus sévèrement les agences de recrutement en leur interdisant notamment de charger quelque frais que ce soit aux travailleurs migrants, et que l'employeur soit l'unique responsable de l'ensemble des frais⁵²¹.

D'ailleurs, l'interdiction d'imposer des frais aux travailleurs migrants est précisément ce qu'exige la Convention n° 181 de l'OIT⁵²². Notons que le Qatar ne l'a pas ratifiée⁵²³, mais que sa législation est conforme à l'article 7 de la convention, et que les principaux problèmes à ce sujet semblent plutôt provenir des pays d'origine des travailleurs. Il semble peu probable, dans un futur proche, que ces États ratifient cette convention : en effet, plusieurs pays ne veulent pas

⁵¹⁹ US DEPARTMENT OF STATE, préc., note 497, p. 359-360 (nos caractères gras).

⁵²⁰ Un rapport faisait état des frais (pouvant s'élever jusqu'à 15 000 \$ CA!) payés par les travailleurs agricoles guatémaltèques au Québec: Dalia GESUALDI-FECTEAU, Andréanne THIBAUT, Nan SCHIVONE, Caroline DUFOUR, Sarah GOUIN, Nina MONJEAN et Éloïse MOSES, *Who, How and How Much? Recruitment of Guatemalan Migrant Workers to Quebec*, On the Move Partnership, 2017, en ligne : <<https://tinyurl.com/yaj8c59k>> (consulté le 23 mai 2018). Les pratiques rapportées dans ce rapport sont similaires à celles observées au Qatar : endettement des travailleurs (qui n'osent ensuite pas exercer leurs droits de peur de se faire renvoyer), signature (sous pression) du contrat dans une langue inconnue du travailleur, etc. Voir aussi: P. MARTIN, préc., note 10, p. 51 et suiv.; Jennifer GORDON, *Global Labour Recruitment in a Supply Chain Context*, coll. "Fair recruitment initiative", no 1, International Labour Organization, 2015, en ligne : <<https://tinyurl.com/yaj4repg>> (consulté le 25 mai 2018).

⁵²¹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION et R. JUREIDINI, préc., note 162, p. 35 (recommandation 1). Certains craignent les impacts d'une telle mesure sur le nombre d'emplois disponibles: P. MARTIN, préc., note 10, p. 96.

⁵²² *Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997*, préc., note 159, art. 7(1). Cela fut réitéré en 2016 par l'OIT dans une déclaration non contraignante de principes INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, préc., note 481, p. 8 (point 7).

⁵²³ Seuls 32 pays l'ont fait; parmi eux, aucun des principaux pays d'origine des travailleurs migrants du Qatar: OIT, « Ratifications de C181 - Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997 », *Ratifications des conventions de l'OIT: ratifications par convention*, en ligne : <<https://tinyurl.com/yajqjcwj>> (consulté le 11 mai 2018).

être les premiers à ratifier des conventions qui les désavantageraient, en les obligeant à assurer un suivi plus serré, et à investir plus de ressources que les pays voisins non signataires⁵²⁴.

Parmi les meilleures pratiques desquelles ces pays pourraient s'inspirer, notons le mécanisme en œuvre entre le Népal et la Corée : les travailleurs népalais voulant travailler au pays du matin calme téléchargent leur *curriculum vitae* dans le portail électronique prévu à cet effet, puis le système présente à l'employeur des candidatures aléatoires pour chaque poste offert⁵²⁵. Ce procédé, quoiqu'imparfait⁵²⁶, semble avoir complètement contourné les agences de recrutement, celles-ci étant remplacées, dans leur fonction d'intermédiaire entre les travailleurs et les employeurs, par le portail électronique⁵²⁷.

La situation au Qatar demeure complexe, vu le nombre et la variété d'acteurs en jeu, ainsi que la difficulté pour les travailleurs, dans bien des cas, d'avoir des preuves écrites démontrant leurs dires⁵²⁸. Les progrès restent modestes, certes, et sont surtout de l'ordre de l'affirmation de volontés plutôt que de mesures concrètes : néanmoins, ils demeurent un pas dans la bonne direction, surtout relativement à la situation décrite en 2012 par HRW.

3.2.2. *Contrat et prestation de travail*

Si les travailleurs migrants peu ou pas spécialisés, une fois au Qatar, demeurent vulnérables à bien des égards, nous avons répertorié quelques améliorations depuis la publication du Rapport HRW 2012. Nous verrons donc, dans la section suivante, l'état actuel de la situation quant aux modifications unilatérales imposées au contrat de travail des travailleurs migrants (1), puis nous traiterons des changements législatifs apportés, le cas échéant, à l'encadrement de leurs

⁵²⁴ Robyn IREDALE et Nicola PIPER, *Identification of the Obstacles to the Signing and Ratification of the UN Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers. The Asia-Pacific Perspective*, UNESCO, International Migration and Multicultural Policies Section, 2003, p. 8, 10, en ligne : <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001395/139529e.pdf>> (consulté le 1^{er} novembre 2017); M. RUHS, préc., note 17, p. 19. C'est tout de même vers cet objectif qu'il faut tendre afin que les conventions aient plein effet : BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *Les règles du jeu. Une brève introduction aux normes internationales du travail*, 3e éd. révisée, Genève, Bureau international du travail, 2014, en ligne : <<https://tinyurl.com/yajwf8p6>> (consulté le 11 mai 2018).

⁵²⁵ R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 18.

⁵²⁶ Certains travailleurs népalais paieraient jusqu'à l'équivalent d'un an de salaire afin d'y participer: *Id.*, p. 18 (note 49).

⁵²⁷ En attendant que ce genre de service soit disponible à l'ensemble des domaines et des pays (Internet n'étant pas accessible à tous les travailleurs), la QF recommande de suivre les QFMS sur le recrutement éthique: *Id.*, p. 70.

⁵²⁸ Voir l'exemple donné à *Id.*, p. 64 et suiv.

conditions de travail (2) et de leur séjour (3) au Qatar. Nous terminerons en étudiant les avancées en ce qui concerne la confiscation de passeports et la rétention de la paie (4).

3.2.2.1. Modifications unilatérales du contrat de travail

Tout comme c'était le cas lors de la publication du Rapport HRW 2012, les travailleurs migrants occupant un emploi peu ou pas spécialisé ne négocient pas leur contrat de travail, et ce dernier diffère souvent de ce qui leur avait été promis dans leur pays d'origine. La législation n'a pas changé depuis 2012; toutefois, on note une plus grande ouverture des autorités qataries à d'abord admettre l'existence du problème, puis à mettre en œuvre différents moyens (à degrés de succès variable) afin de l'enrayer.

Les travailleurs migrants ne sont pas bien préparés en vue de leur séjour au Qatar, car d'une part, l'information qu'ils reçoivent à ce sujet est souvent incomplète, voire fautive⁵²⁹. D'autre part, le contrat signé⁵³⁰ avec le travailleur migrant dans son pays d'origine serait encore souvent⁵³¹ remplacé par un nouveau contrat⁵³², parfois rédigé dans une langue inconnue du travailleur⁵³³. En conséquence, les conditions réelles de travail sont souvent moins avantageuses⁵³⁴ que celles promises⁵³⁵. Comme à l'époque de la publication du Rapport HRW 2012, tous les contrats et documents de travail doivent être rédigés en arabe et, dans le cas d'une traduction, c'est la version arabe qui prévaut⁵³⁶. Les QFMS prévoient toutefois, depuis 2013,

⁵²⁹ *Id.*, p. xvi-xvii, 113 et suiv.; DLA PIPER, préc., note 160, p. 61. Cette situation va notamment à l'encontre des principes généraux de l'OIT pour un recrutement équitable : INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, préc., note 481, p. 8 (point 8).

⁵³⁰ Selon une étude de la Qatar University, en 2013 environ la moitié des travailleurs étrangers avaient conclu un contrat écrit avant d'arriver au pays, l'autre moitié se contentant d'une entente orale: R. MORIN, préc., note 38; A. GARDNER et al., préc., note 8, 8.

⁵³¹ Si toutes les sources consultées étaient unanimes quant à l'existence du phénomène, nous n'avons pu trouver de statistiques précises.

⁵³² F. CRÉPEAU, préc., note 70. Certains vont même jusqu'à prétendre que l'offre d'emploi présentée par le futur employeur au travailleur avant qu'il n'arrive au Qatar ne serait pas un contrat, puisque le travailleur ne la signe pas : il ne s'agirait donc que d'une entente entre l'employeur et le recruteur... R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 85.

⁵³³ Voir, pour plus de précisions sur ce sujet, *supra* 1.3.2.1.

⁵³⁴ DLA PIPER, préc., note 160, p. 61 et suiv.; AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 5.

⁵³⁵ Des recruteurs affirment qu'il serait implicitement convenu que le salaire indiqué est plus élevé que le salaire réel, la différence étant « justifiée » par des frais de transport, de nourriture et de logement: R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 85-86. Ces frais sont pourtant tous supposés être à la charge de l'employeur (voir *supra* 1.3.2.3 et *infra* 3.2.2.3).

⁵³⁶ *Labour law*, préc., note 39, art. 9.

que tout « Employment contract shall be translated and explained to Workers in the language they understand before they sign »⁵³⁷.

Notons aussi que, malgré les recommandations à cet effet⁵³⁸ en vue d'assurer un certain revenu de base pour les travailleurs, il n'y a toujours pas de salaire minimum au Qatar⁵³⁹. En 2017, le gouvernement a annoncé son intention d'en établir un pour l'ensemble des travailleurs du pays⁵⁴⁰, mais en date de septembre 2018, nous n'avons relevé aucune nouvelle quant à cette promesse⁵⁴¹.

Comme lors de la publication du Rapport HRW 2012, la législation interdit à un employeur de forcer un travailleur à effectuer des tâches non prévues à son contrat⁵⁴², et permet à un travailleur de mettre fin à son emploi en cas de représentations trompeuses lors de la signature du contrat⁵⁴³. Aucune pénalité n'est toutefois prévue à l'égard de l'employeur fautif⁵⁴⁴. Notons enfin que, contrairement à la législation en vigueur (toujours muette sur le sujet), les QFMS et les WWS prévoient spécifiquement que les termes du contrat ne doivent pas être moins avantageux que ceux de l'offre d'emploi présentée dans le pays du travailleur⁵⁴⁵; le cas échéant, le travailleur n'est pas obligé de signer ce contrat⁵⁴⁶.

⁵³⁷ QFMS, point 12.1.8. Rappelons que les QFMS se veulent des modèles à suivre, et n'ont aucune force contraignante.

⁵³⁸ R. JUREIDINI, préc., note 130, p. xv; DLA PIPER, préc., note 160, p. 73.

⁵³⁹ R. MORIN, préc., note 38. Comme dans le cas des frais de recrutement, le facteur le plus important pour expliquer la différence de salaires entre deux travailleurs occupant un emploi similaire serait leur pays d'origine, et non pas leur expérience, leurs qualifications ou leur ancienneté: R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 110-111.

⁵⁴⁰ MIGRANT-RIGHTS.ORG, préc., note 432.

⁵⁴¹ Hormis une nouvelle (non reprise ailleurs) d'un salaire minimum temporaire mensuel de 750 riyals (soit seulement environ 270 \$ CA): « Qatar sets temporary minimum wage at 750 riyals », *The Kathmandu post* (17 novembre 2017), en ligne : <<https://tinyurl.com/y7u29gsf>> (consulté le 9 juillet 2018).

⁵⁴² *Labour law*, préc., note 39, art. 45 al. 1.

⁵⁴³ *Id.*, art. 51 al. 1(3). Notons que l'interdiction ne s'applique que si l'employeur ou son représentant a menti, mais ne mentionne aucunement tout mensonge ou omission de la part d'un recruteur ou d'une agence (voir *supra* 1.3.2.1). D'ailleurs, les fausses représentations et les mensonges sont extrêmement difficiles à prouver, puisque plusieurs ententes conclues dans le pays d'origine du travailleur ne le sont qu'oralement, et que certaines compagnies utiliseraient deux contrats pour cacher cette pratique.

⁵⁴⁴ *Id.*, art. 143-147 *a contrario*.

⁵⁴⁵ QFMS, point 12.1.1. Voir aussi les points 12.1.2 à 12.1.11 (pour l'ensemble des exigences des QFMS quant au contrat de travail) et WWS, préc., note 409, point 8.2.

⁵⁴⁶ QFMS, point 11.1.5; WWS, préc., note 409, point 8.3.

Chargée d'effectuer une vérification des 10 contracteurs faisant affaire avec le SC, Impactt a trouvé, en 2016, des manquements de la part de chacun d'eux, allant de la différence de salaire entre l'offre d'emploi et le contrat réel de travail jusqu'aux pressions exercées sur le travailleur afin qu'il signe son contrat sans avoir pu le lire⁵⁴⁷. Il est important de souligner que ces manquements n'étaient pas identifiés tous en même temps chez tous les contracteurs, et que lorsqu'ils l'étaient, ils n'affectaient (sauf une exception notable) qu'une petite partie des travailleurs⁵⁴⁸. Lors de son suivi en 2017, Impactt a noté des progrès dans tous les cas relevés l'année précédente; certains cas avaient même été résolus⁵⁴⁹.

En octobre 2017, les autorités qataries déclaraient à l'OIT que comme la substitution de contrats prenait sa source dans les pays d'origine des travailleurs migrants⁵⁵⁰, cela limitait leur propre responsabilité et l'étendue de leurs pouvoirs. Elles se disaient néanmoins disposées à faire tout leur possible en vue de limiter ce phénomène⁵⁵¹. Entre autres, les contrats doivent, depuis 2004, être soumis au ministère du Travail pour approbation⁵⁵², afin d'assurer qu'ils respectent la législation en vigueur : en 2017, le ministère aurait approuvé 273 988 contrats de travail, dont près de 18 000 avaient été signés à l'étranger⁵⁵³. Nous ignorons combien de contrats ont été signés sans cette approbation⁵⁵⁴.

Comme le notait l'OIT, bien que l'idée de faire approuver les contrats par une entité centrale soit intéressante, son « application effective »⁵⁵⁵ demeure limitée en l'absence de sanctions ou de « procédures visant à s'assurer que les autorités compétentes vérifient que le contrat certifié correspond à l'offre d'emploi initiale acceptée par le travailleur »⁵⁵⁶. Ainsi, les statistiques que présentent les autorités à ce sujet pourraient cacher une réalité beaucoup moins reluisante. En

⁵⁴⁷ Impact notait que les rapports contractuels « are a common challenge to contractors »: IMPACTT LIMITED, préc., note 363, p. 28-29.

⁵⁴⁸ *Id.*

⁵⁴⁹ *Id.*, p. 29.

⁵⁵⁰ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 331, Appendix, par. 48.

⁵⁵¹ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix I, par. 48.

⁵⁵² D. DUAN, K. KHAMIS MATTAR et B. PANDEY, préc., note 207, par. 46 référant à *Labour law*, préc., note 39, art. 38.

⁵⁵³ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix I, fig. 33.

⁵⁵⁴ *Id.*, Appendix, par. 48.

⁵⁵⁵ D. DUAN, K. KHAMIS MATTAR et B. PANDEY, préc., note 207, par. 46.

⁵⁵⁶ *Id.* Voir aussi: DLA PIPER, préc., note 160, p. 63.

effet, la QF rapportait plusieurs cas où les agences et les employeurs utilisaient deux contrats différents pour le même travailleur : un contrat « officiel », qui respecte la législation, et un contrat « réel », beaucoup moins avantageux mais qui encadre véritablement les relations employeur-travailleur⁵⁵⁷.

Les autorités qataries ont aussi mentionné avoir conclu une entente avec une entreprise indépendante⁵⁵⁸ visant à protéger les travailleurs des « fictitious contracts »⁵⁵⁹. En mars 2017, soit un an après l'ultimatum de l'OIT, les autorités indiquaient que l'entreprise serait chargée de présenter l'offre de l'employeur au travailleur, de vérifier la véracité des qualifications et documents présentés par ce dernier et, étant responsable de l'ensemble du processus, de s'assurer que l'offre acceptée par le travailleur ne soit pas modifiée en cours de route⁵⁶⁰. Cette entente, prometteuse quoique très vague, n'a pas été précisée dans les communications subséquentes entre le Qatar et l'OIT et nous n'avons trouvé aucun suivi quant à sa mise en œuvre ou à son effectivité⁵⁶¹.

Enfin, dans une optique de meilleure communication de l'information entre les employeurs et les candidats recherchés, les autorités qataries ont aussi mentionné souhaiter utiliser un modèle uniforme de contrat détaillé⁵⁶². Ce modèle serait rattaché aux ententes bilatérales⁵⁶³ signées avec différents États⁵⁶⁴, comme l'avaient suggéré la QF⁵⁶⁵ et la firme DLA Piper⁵⁶⁶ dans leurs rapports respectifs publiés en 2014. Toutefois, selon un auteur, « Qatar was a pioneer in

⁵⁵⁷ Il est alors presque impossible, pour le travailleur, de prouver la substitution de contrats : R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 88.

⁵⁵⁸ La compagnie en question est VFS Global, dont les services auraient aussi été retenus pour l'octroi de visas : voir *supra* 3.2.1.2.

⁵⁵⁹ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix I, par. 48. Ce type d'entente était promis depuis 2013 : F. CRÉPEAU, préc., note 70, par. 38.

⁵⁶⁰ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 331, Appendix, par. 49.

⁵⁶¹ Les autorités mentionnaient au passage un système électronique gouvernemental de vérifications de contrats, disponible en dix langues : l'adresse fournie était malheureusement non fonctionnelle: *Id.*, Appendix, par. 53. Le département d'État américain, dans son rapport de 2018, reprend aussi les promesses du Qatar, sans toutefois fournir de détails: US DEPARTMENT OF STATE, préc., note 497, p. 359.

⁵⁶² INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 331, Appendix, par. 52.

⁵⁶³ Voir *supra* 3.2.1.2.

⁵⁶⁴ Amnesty Internationale le mentionnait déjà en 2015, regrettant toutefois que « enforcement of these agreements is inconsistent, limited or non-existent, and Qatar has not provided any details on how it will address this. » AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 4.

⁵⁶⁵ R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 83.

⁵⁶⁶ DLA PIPER, préc., note 160, p. 70.

appending model contracts to bilateral agreements, but there is hardly any evidence on their usefulness »⁵⁶⁷. Nous n'avons pas trouvé d'exemple de ce contrat uniforme⁵⁶⁸, ni d'information quant à sa prévalence ou à son efficacité.

Ainsi, souvent encore, les conditions réelles de travail sont moins avantageuses que celles promises à l'origine aux travailleurs migrants. Ces derniers ne portent que rarement plainte, ne voulant pas mettre en péril leur emploi et la légalité de leur séjour au Qatar; par ailleurs, la preuve d'une telle situation est très difficile à faire. Ce qui a changé, donc, depuis la publication du Rapport HRW 2012, est l'ouverture du gouvernement qatari à d'abord prendre acte de la situation et à essayer, autant que faire se peut, d'y mettre fin, par exemple en faisant la promotion auprès des pays d'origine d'un contrat de travail uniforme ainsi que d'un système centralisé de recrutement. Nous n'avons toutefois rien trouvé de concret concernant la mise en œuvre ou au suivi de ces idées. Des organisations qataries comme la QF et le SC ont aussi proposé des principes qui, s'ils n'ont pas force de loi, vont au-delà de la législation et y apportent quelques améliorations, pouvant ainsi servir de guide ou de référence aux employeurs. La situation est donc plus prometteuse que lors de la publication du Rapport HRW 2012, mais les lacunes légales et l'absence d'information ayant trait à l'implantation et au suivi des mesures promises (avec l'exception notable des suivis d'Impactt chez dix contracteurs) nous empêchent d'y voir là matière à réjouissance.

3.2.2.2. Conditions de travail

Le Rapport HRW 2012 décrivait les conditions de travail des travailleurs migrants occupant un emploi peu ou pas spécialisé comme étant éprouvantes, voire carrément dangereuses. Nous verrons dans cette sous-section ce qui a changé relativement à la durée du travail (1), à la santé et à la sécurité sur les lieux de travail (2), à la négociation collective (3) ainsi qu'au changement d'employeur en cours de contrat (4). Les conditions particulières du régime de *kafala* qui avaient attiré l'attention d'organisations internationales (dont l'OIT) seront traitées dans une section ultérieure.

⁵⁶⁷ P. WICKRAMASEKARA, préc., note 485, p. 42.

⁵⁶⁸ Si le rapport de DLA Piper indique qu'il se retrouve à l'un de ses annexes, ces derniers ne sont pas disponibles en ligne: *Id.*, p. 28.

3.2.2.1. *Durée de la prestation de travail*

Depuis la publication du Rapport HRW 2012, la législation encadrant la durée de la prestation de travail n'a pas été modifiée : l'enjeu se situe toujours quant à l'application et au respect de ces règles. La journée normale de travail est toujours de 8 heures et la semaine normale, de 48 heures⁵⁶⁹, avec possibilité de faire des heures supplémentaires. Les QFMS prévoient un maximum hebdomadaire moyen de 60 heures⁵⁷⁰; la législation ne prévoit pas de telle limite mais établit une limite quotidienne de 10 heures (comprenant les heures supplémentaires)⁵⁷¹. Malgré ces restrictions, la majorité des travailleurs migrants occupant un emploi peu ou pas spécialisé travaille encore plus de 9 heures par jour et, selon des recherches effectuées en 2013 et 2014⁵⁷², un travailleur sur cinq avait un horaire qui ne respectait pas la législation en vigueur⁵⁷³.

La loi prévoit aussi toujours un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives⁵⁷⁴; or, près du quart des travailleurs ont des semaines de sept jours de travail⁵⁷⁵, rendant l'octroi de cette journée de repos impossible⁵⁷⁶. Par ailleurs, selon les chiffres mêmes du SC, les travailleurs affectés à la construction des nouveaux stades travailleraient en moyenne 70 heures par

⁵⁶⁹ Durant le mois du Ramadan, ces durées sont réduites à 6 heures par jour et 36 heures par semaine: *Labour law*, préc., note 39, art. 73 al. 1: notons que le texte anglais parle d'une limite hebdomadaire de « eighty-four [84] hours », mais une vérification dans le texte original arabe confirme qu'on aurait dû y lire « forty-eight [48] hours ».

⁵⁷⁰ QFMS, point 12.8.4. Rien n'indique la durée de la période à prendre en compte pour le calcul de cette moyenne.

⁵⁷¹ *Labour law*, préc., note 39, art. 73 et 74.

⁵⁷² Un chercheur ayant interrogé près de 1200 travailleurs migrants en 2013 et 2014 rapportait ces pourcentages (milieu semi-urbain; milieu urbain) quant au nombre d'heures travaillées par jour : 8 heures et moins (31.6%; 37.3%); entre 9 et 10 heures (45.9%; 44.5%); plus de 10 heures (22.5%; 18.2%). Voir : Abdulbari BENER, « Health Status and Working Condition of Migrant Workers: Major Public Health Problems », (2017) 8 *International Journal of preventive Medicine* 68, Tableau 1. Voir aussi: P. MARTIN, préc., note 10, p. 79.

⁵⁷³ A. BENER, préc., note 572, Tableau 1.

⁵⁷⁴ *Labour law*, préc., note 39, art. 75.

⁵⁷⁵ Un chercheur ayant interrogé près de 1200 travailleurs migrants en 2013 et 2014 rapportait ces pourcentages (milieu semi-urbain; milieu urbain) quant au nombre de jours travaillés par semaine : cinq jours (22%; 21.7%); six jours (55.5%; 60.1%); sept jours (22.5%; 18.2%). Voir: A. BENER, préc., note 572, Tableau 1. Voir aussi : P. MARTIN, préc., note 10, p. 79.

⁵⁷⁶ La QF rapportait que certains travailleurs recevaient même un bonus s'ils travaillaient tous les jours du mois : R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 213. Un travailleur peut légalement travailler durant sa journée de repos, mais il devra être compensé au moins à temps et demi: *Labour law*, préc., note 39, art. 74.

semaine⁵⁷⁷. Impactt relevait aussi ce problème en 2016⁵⁷⁸; par contre, lors de son suivi l'année suivante, la firme soulignait que tous les cas évoqués avaient été réglés ou qu'il y avait eu des progrès dans ces domaines (sans toutefois en préciser la nature)⁵⁷⁹. Une majorité de travailleurs interrogée par Impactt s'est dite satisfaite du nombre d'heures travaillées... tout en jugeant cependant qu'ils n'avaient pas assez d'heures de repos⁵⁸⁰.

Ainsi, une majorité de travailleurs effectue régulièrement des heures supplémentaires; la législation prévoit que les employeurs peuvent l'imposer⁵⁸¹, mais les QFMS exigent que le travailleur donne son accord⁵⁸². Depuis la publication du Rapport HRW 2012 et l'ultimatum de l'OIT, donc, la législation n'a pas changé, et si les WWS se contentent de répéter le contenu de la loi⁵⁸³, les QFMS ont ajouté quelques restrictions non coercitives. Dans les faits, le nombre d'heures travaillées reste élevé et dépasse souvent les limites légales; toutefois, Impactt a observé quelques progrès auprès de contracteurs, une fois ces derniers avisés des problèmes. La difficulté se situe donc au niveau de l'application de la loi – la principale façon d'améliorer la situation des travailleurs migrants à ce sujet, entre autres, passerait alors par une amélioration du système d'inspection du travail⁵⁸⁴.

3.2.2.2.2. Santé et sécurité

La législation sur la santé et la sécurité des travailleurs, qui n'a pas changé depuis la publication du Rapport HRW 2012, est complète et adéquate⁵⁸⁵; le problème réside plutôt en son

⁵⁷⁷ Pour la période de janvier 2016 à février 2017, soit 425 jours, le SC compte 12 367 travailleurs ayant effectué plus de 53 millions d'heures de travail: SUPREME COMMITTEE FOR DELIVERY & LEGACY (WORKERS' WELFARE DIVISION), préc., note 408, p. 26, ce qui ne respecte la législation que si les travailleurs effectuent 7 journées consécutives de 10 heures (et qu'ils sont correctement compensés pour leur travail durant leur journée de « repos »).

⁵⁷⁸ Impactt ajoutait que certains travailleurs avaient travaillé 148 jours consécutifs, et que deux des dix contracteurs évalués n'avaient aucun système de calcul des heures travaillées: IMPACTT LIMITED, préc., note 363, p. 29-30.

⁵⁷⁹ *Id.*, p. 30.

⁵⁸⁰ *Id.*

⁵⁸¹ *Labour law*, préc., note 39, art. 74 al. 1 « the workers may be required ». Les travailleurs sont souvent d'accord pour travailler des heures supplémentaires, à condition d'être correctement rémunérés pour ce faire: AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 44.

⁵⁸² QFMS, point 12.8.4.

⁵⁸³ WWS, préc., note 409, points 9.8 et 10.7.

⁵⁸⁴ Voir *infra* 3.2.4.2 sur les améliorations quant à l'inspection du travail.

⁵⁸⁵ Entre autres: *Labour law*, préc., note 39, art. 99-105, explicités dans DLA PIPER, préc., note 160, p. 79 et suiv. Les WWS y ajoutent en plus quelques points généraux et une annexe contenant des exigences très détaillées quant aux conditions sanitaires, médicales et de sécurité sur les chantiers: WWS, préc., note 409, points 13.1 à 13.6 et annexe D.

application⁵⁸⁶. On déplore toujours un nombre élevé d'accidents et de décès, mais on peut toutefois relever plusieurs démonstrations d'ouverture de la part des autorités qataries à améliorer la situation.

Les dispositions légales visant les travailleurs œuvrant à l'extérieur et limitant les heures de travail en été, en raison de la chaleur accablante⁵⁸⁷ ne sont toujours pas respectées partout⁵⁸⁸. Afin de pallier le problème de la chaleur (régulièrement extrême, même durant les périodes non visées par l'interdiction de travailler), le SC a testé, fin 2016, des serviettes, vestes⁵⁸⁹ et casques refroidissants⁵⁹⁰. D'abord prévue au courant de l'année 2017⁵⁹¹, la distribution de cet équipement aurait commencé à la fin août 2018⁵⁹².

Par ailleurs, l'Organisation mondiale de la santé relevait en 2014 que le Qatar était le deuxième pire pays au monde quant à la qualité de l'air (notamment en raison de la présence de particules fines PM 2.5⁵⁹³), une situation qui irait en s'empirant⁵⁹⁴ et qui nécessite, pour les travailleurs travaillant à l'extérieur, d'avoir un équipement approprié. Or, Amnesty internationale rapportait que, contrairement à la législation en vigueur depuis 2004⁵⁹⁵, certains travailleurs doivent payer

⁵⁸⁶ DLA PIPER, préc., note 160, p. 77.

⁵⁸⁷ De fait, la chaleur est telle en période estivale que les dates des parties de la coupe du monde ont été reportées en novembre et en décembre (plutôt qu'en été, comme c'est généralement le cas), afin d'éviter les risques posés à la santé des joueurs et des spectateurs: « Qatar World Cup 2022: Dates, how to get tickets and everything you should know », *The Telegraph* (16 juillet 2018), en ligne : <<https://tinyurl.com/ybb2e4ho>> (consulté le 29 juillet 2018).

⁵⁸⁸ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 44-45; AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 5.

⁵⁸⁹ SUPREME COMMITTEE FOR DELIVERY & LEGACY (WORKERS' WELFARE DIVISION), préc., note 408, p. 23; IMPACTT LIMITED, préc., note 363, p. 14-15.

⁵⁹⁰ IMPACTT LIMITED, préc., note 363, p. 14; Zahraa ALKHALISI, « How to keep cool while working in 100-degree heat », *CNNMoney* (6 avril 2017), en ligne : <<http://money.cnn.com/2017/04/06/technology/qatar-cooling-helmets-2022/index.html>> (consulté le 7 mai 2018); SUPREME COMMITTEE FOR DELIVERY & LEGACY (WORKERS' WELFARE DIVISION), préc., note 408, p. 33.

⁵⁹¹ Z. ALKHALISI, préc., note 590; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix I, par. 26.

⁵⁹² « Worker cooling vests rolled out across Qatar 2022 sites », *Gulf-Times* (28 août 2018), en ligne : <<https://gulf-times.com/story/604180>> (consulté le 1^{er} septembre 2018). La recherche de ce mémoire étant à jour au 1^{er} septembre 2018, nous n'avons pas trouvé d'information quant à l'efficacité de cet équipement.

⁵⁹³ WORLD HEALTH ORGANIZATION, *WHO Global Urban Ambient Air Pollution Database*, Organisation mondiale de la santé, en ligne : <<https://tinyurl.com/y6weh14l>> (consulté le 8 novembre 2017).

⁵⁹⁴ Victoria SCOTT, « WHO: Qatar's polluted air is harmful to residents' health », *Doha News* (30 septembre 2016), en ligne : <<https://dohanews.co/who-qatars-polluted-air-is-harmful-to-residents-health/>> (consulté le 8 novembre 2017).

⁵⁹⁵ *Labour law*, préc., note 39, art. 100 al. 2.

eux-mêmes leur équipement de sécurité⁵⁹⁶. Parmi les autres risques, Amnistie Internationale relève, en citant l'OIT, les longues heures de travail : en effet, la fatigue et le manque de concentration posent des risques de santé à long terme et augmentent aussi les risques d'accidents⁵⁹⁷.

Les lieux de travail ne respectent pas toujours les normes élémentaires de santé et de sécurité au travail, notamment quant à la prévention de risques, à la formation des travailleurs, aux suivis médicaux et au matériel de protection. Dans le domaine de la construction, certains tentent d'expliquer ce phénomène par les délais serrés auxquels doivent faire face les entreprises afin que tout soit prêt à temps pour le coup d'envoi de la Coupe du monde, fin 2022⁵⁹⁸. Selon DLA Piper, plusieurs employeurs ne prendraient simplement pas leurs responsabilités au sérieux en matière de santé et de sécurité au travail⁵⁹⁹. Les décès liés directement ou indirectement à des accidents du travail seraient très élevés⁶⁰⁰, et selon certaines études, plusieurs de ces décès seraient dus à des maladies pourtant curables⁶⁰¹. En 2015, la CSI estimait, se basant sur les statistiques de décès fournies par les autorités qataries⁶⁰², que si rien n'est fait pour améliorer la sécurité des travailleurs migrants, 7000 d'entre eux mourront d'ici le début de la Coupe du monde⁶⁰³.

⁵⁹⁶ Ce qui pose un risque accru à leur sécurité, s'ils ne peuvent se le payer faute de moyens: AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 46.

⁵⁹⁷ *Id.*, p. 44.

⁵⁹⁸ John G. RUGGIE, *For the game. For the world. Fifa & human rights*, Corporate Responsibility Initiative Report, 68, Cambridge, Harvard Kennedy School, 2016, p. 22, en ligne : <<https://tinyurl.com/yc3x7p2q>> (consulté le 7 mars 2018). Il s'agit d'un risque à la santé et à la sécurité des travailleurs qualifié de « predictable - and sometimes very severe » par la FIFA: FIFA HUMAN RIGHTS ADVISORY BOARD, *Report by the FIFA Human rights advisory board. First report with the advisory board's recommendations and an update by FIFA*, FIFA, 2017, p. 15, en ligne : <<https://tinyurl.com/y98lvwth>> (consulté le 7 mai 2018). Le fait que les constructeurs en viennent à couper les coins ronds a des conséquences directes sur les clients de ces édifices: BINGE ACTU, *Deux ans au Qatar*, n° 1 "La folie des grandeurs", en ligne : <<https://www.binge.audio/deux-ans-au-qatar/>> (consulté le 27 mai 2018).

⁵⁹⁹ DLA PIPER, préc., note 160, p. 78, 92 et suiv.

⁶⁰⁰ CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, préc., note 325, p. 51 (observatrice représentant l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois) et p. 52 (membre gouvernementale de la Norvège).

⁶⁰¹ S. M. GRAHAM, préc., note 271, p. 18.

⁶⁰² INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION, préc., note 356, p. 25, citant STATE OF QATAR (SUPREME COUNCIL OF HEALTH), *Qatar Health Report 2013*, Doha, 2015, p. 18, en ligne : <<https://tinyurl.com/ycghoob3>> (consulté le 30 mai 2018).

⁶⁰³ INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION, préc., note 356, p. 22.

Enfin, tout comme à l'époque du Rapport HRW 2012, les statistiques sur le nombre d'accidents, de décès et de leurs causes⁶⁰⁴ (pas toujours précisées clairement⁶⁰⁵) diffèrent selon la source⁶⁰⁶. De plus, les données évoquées par HRW et Amnistie Internationale sont parfois remises en question⁶⁰⁷, tout en étant partiellement confirmées par les ambassades des pays d'origine⁶⁰⁸; difficile, donc, d'y voir clair. À ce propos, DLA Piper recommandait au Qatar, en 2014 :

Given that varying statistics are being extrapolated to support claims of significant mistreatment of migrant workers in the construction sector, we would suggest that the State of Qatar provide for a definitive study into the number of deaths from cardiac arrest in order to collate evidence to verify the actual cause, and take any preventative steps which may be appropriate.⁶⁰⁹

À ce jour, bien que les autorités qataries partagent un peu plus de données, celles-ci ne sont toujours pas très détaillées et n'offrent donc qu'un portrait bien partiel de la situation⁶¹⁰. De plus, Impactt a relevé en 2016 que si certains travailleurs se sentaient tout à fait en sécurité sur leur chantier, plusieurs n'osaient pas rapporter leurs craintes en matière de santé et de sécurité à leurs supérieurs, et se sentaient obligés de continuer de travailler même blessés ou malades⁶¹¹.

Malgré les mésententes quant aux statistiques exactes des blessures et des décès sur les lieux de travail, on peut noter quelques améliorations, survenues surtout depuis l'ultimatum de l'OIT. Ainsi, en novembre 2016, le SC a signé un mémorandum d'entente avec l'Internationale des

⁶⁰⁴ DLA PIPER, préc., note 160, p. 78 et 90. Dans certains cas, le certificat de décès ne correspondrait pas à la réalité: INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION, préc., note 356, p. 26-27 et 32.

⁶⁰⁵ En 2013, des 520 décès relevés par les autorités qataries, 385 (soit 74%) sont de causes inconnues : HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 38. DLA Piper dénonçait d'ailleurs l'opacité des données fournies par les autorités qataries: DLA PIPER, préc., note 160, p. 78.

⁶⁰⁶ En 2013, les autorités qataries prétendaient qu'il n'y avait eu aucun décès de travailleur migrant depuis 2010: INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION, préc., note 356, p. 26. Pour la même époque, cependant, les ambassades indiennes et népalaises seulement déploraient 1993 décès: *Id.*

⁶⁰⁷ Un rapport commandé par le Qatar relevait toutefois, citant un organisme de défense des droits des migrants, que les statistiques citées par *The Guardian* (P. PATTISSON, préc., note 360) étaient « completely baseless », sans pourtant apporter plus de détails : DLA PIPER, préc., note 160, p. 2 (note 13).

⁶⁰⁸ DLA PIPER, préc., note 160, p. 85 et suiv. Nous notons toutefois un nombre élevé de décès pour cause d'arrêt cardiaque (considéré par certains comme étant une « cause naturelle »); *Id.*, p. 90 et suiv.

⁶⁰⁹ DLA PIPER, préc., note 160, p. 92.

⁶¹⁰ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix I, tables 20-27; les statistiques fournies ne couvrent que les accidents de travail de gravité modérée à sérieuse enregistrés à la division des accidents de l'hôpital Hamad, à Doha.

⁶¹¹ IMPACTT LIMITED, préc., note 363, p. 31.

Travailleurs du Bâtiment et du Bois (ci-après « IBB »). Le texte de l'entente n'est pas publié, mais les autorités qataries affirmaient à l'OIT que :

both parties agreed to work together on OSH-related issues [des questions en lien avec la santé et la sécurité au travail] for the benefit of workers employed in the World Cup projects. They also agreed to organize joint inspection campaigns related to OSH at specific worksites which include construction sites and workers' accommodation. The BWI [l'IBB] is working with the Supreme Committee for Delivery and Legacy on the training of an inspection and auditing team on occupational safety and health.⁶¹²

Ce mémorandum d'entente ne concerne que le SC, qui supervise la construction des stades de la Coupe du monde; il peut toutefois représenter un bon exemple à suivre pour les autres contracteurs. Le SC mettait aussi en lumière, en février 2017, des initiatives de contracteurs visant à assurer le respect de la santé et de la sécurité des travailleurs⁶¹³, y compris l'établissement d'un centre médical situé directement sur les lieux d'un chantier de construction⁶¹⁴.

Ainsi, la législation reste pertinente, bien encadrée des QFMS et WWS : le problème réside dans l'application de ces dispositions et dans l'absence de statistiques détaillées sur le sujet. Le nombre de décès admis par les autorités qataries demeure élevé, surtout quand on sait que les travailleurs sont généralement jeunes⁶¹⁵ et qu'ils ont passé un examen médical avant d'entrer au pays; soulignons toutefois les progrès remarquables par Impactt et les différentes manifestations de bonne foi des autorités qataries. Enfin, le Qatar bénéficie de l'assistance technique de l'OIT

⁶¹² INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 331, Appendix, par. 32.

⁶¹³ SUPREME COMMITTEE FOR DELIVERY & LEGACY (WORKERS' WELFARE DIVISION), préc., note 408, p. 27-28; IMPACTT LIMITED, préc., note 363, p. 3.

⁶¹⁴ SUPREME COMMITTEE FOR DELIVERY & LEGACY (WORKERS' WELFARE DIVISION), préc., note 408, p. 29-30.

⁶¹⁵ Comme le note un rapport du gouvernement qatari « the majority of the non-Qatari population does not reside in Qatar in old age »: STATE OF QATAR (SUPREME COUNCIL OF HEALTH), préc., note 602, p. 16. La très grande majorité des hommes au Qatar a entre 20 et 50 ans: QATAR (MINISTRY OF DEVELOPMENT PLANNING AND STATISTICS), *First section - Population and social statistics (2016)*, 2016, p. 5, en ligne : <<https://tinyurl.com/y7ypp5lv>> (consulté le 7 juin 2018). Si les statistiques ne départagent pas les migrants des nationaux, on peut tout de même en tirer des conclusions assez claires, vu la proportion très élevée de migrants. Par ailleurs, l'âge médian de décès des non-Qataris est de 43 ans, contre 60 ans pour les Qataris: STATE OF QATAR (SUPREME COUNCIL OF HEALTH), préc., note 602, p. 16. Enfin, près de 70% des décès de non-Qataris (contre 37% pour les Qataris) surviennent alors que ceux-ci sont âgés entre 15 et 59 ans: *Id.*, p. 18.

sur plusieurs sujets, dont la santé et la sécurité au travail. Les progrès réalisés seront indiqués dans un rapport présenté au CA OIT à sa session de novembre 2018⁶¹⁶.

3.2.2.2.3. *Négociation collective*

La législation⁶¹⁷ n'a pas changé depuis la publication du Rapport HRW 2012 : les grèves (réservées aux travailleurs de nationalité qatarie⁶¹⁸) sont assujetties à des conditions très strictes, et les travailleurs migrants ne peuvent toujours pas former de syndicats. À ce sujet, en septembre 2012, la CSI a déposé une plainte contre le Qatar devant le Comité de la liberté syndicale de l'OIT, « chargé d'examiner les plaintes pour violations des droits syndicaux »⁶¹⁹. Dans sa plainte, la CSI avance que la législation qatarie va à l'encontre de la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical⁶²⁰ et de la Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective⁶²¹. Ces deux conventions n'ont pas été ratifiées par le Qatar⁶²²; toutefois, comme il s'agit de conventions dites « fondamentales »⁶²³, elles s'appliquent à tous les membres de l'OIT⁶²⁴, qu'ils les aient ratifiées ou non⁶²⁵.

Plus particulièrement, la CSI dénonce, dans sa plainte :

des restrictions à l'exercice par les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, du droit de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier, de faire grève et

⁶¹⁶ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix I, par. 51.

⁶¹⁷ Voir *supra* 1.3.2.2.3.

⁶¹⁸ Les quelques travailleurs migrants qui ont fait une grève pour dénoncer leurs conditions de travail se sont faits expulser du pays: R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 106-107.

⁶¹⁹ É. GRAVEL, préc., note 390, à la page 6; « Le Comité de la liberté syndicale », *Organisation internationale du travail*, en ligne : <<https://tinyurl.com/y9gtk9ny>> (consulté le 31 mai 2018).

⁶²⁰ OIT, *Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948*, 9 juillet 1948 [*Convention (n° 87) sur la liberté syndicale*], en ligne : <<https://tinyurl.com/ycjv9n5g>> (consulté le 31 mai 2018). Cette convention s'applique aussi aux travailleurs migrants et à ceux qui sont en situation irrégulière au pays: Beth LYON, « New International Human Rights Standards on Unauthorized Immigrant Worker Rights », dans Anne F. BAYEFISKY (dir.), *Human Rights and Refugees, Internally Displaced Persons and Migrant Workers. Essays in Memory of Joan Fitzpatrick and Arthur Helton*, coll. "Refugees and Human Rights", n°10, Leiden, Martinus Nijhoff Publishers, 2006, p. 551, aux pages 556-557.

⁶²¹ OIT, *Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949*, 1^{er} juillet 1949, en ligne : <<https://tinyurl.com/y84t7x5u>> (consulté le 31 mai 2018).

⁶²² OIT, préc., note 187.

⁶²³ BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *Les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail. Programme focal de promotion de la Déclaration*, Genève, Publications du BIT, 2002, p. 9-10.

⁶²⁴ Le Qatar en est membre depuis 1972: ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, « Normes internationales du travail /profils par pays: Qatar », *NORMLEX*, en ligne : <<https://tinyurl.com/ybkozxhp>> (consulté le 1^{er} novembre 2017).

⁶²⁵ BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, préc., note 623, p. 8.

de négocier collectivement ainsi qu'un contrôle excessif des activités syndicales par l'Etat⁶²⁶.

Le SC promettait, dans une lettre adressée en mai 2012 à HRW, que « The Ministry of Labour is working to institute an elected, independent workers union »⁶²⁷. Nous notons la curieuse formulation selon laquelle un syndicat⁶²⁸ instauré par le ministère du Travail serait indépendant; soulignons aussi le fait qu'on n'y mentionne pas que les travailleurs seraient spécifiquement des travailleurs migrants! En juin 2017, lors de leur dernière communication au CSL, les autorités qataries mentionnaient « le rôle important des syndicats »⁶²⁹ et renvoyaient simplement à la section de la *Labour law* portant sur les syndicats (section qui, rappelons-le, ne s'applique pas aux travailleurs migrants⁶³⁰).

Il importe aussi de relever que toute notion de grève, de syndicat ou de convention collective est complètement absente des QFMS et des WWS. Toutefois, ces derniers exigent que chaque entreprise établisse un Workers' Welfare Forum (ci-après « WWF ») : les travailleurs pourraient présenter leurs plaintes à ce comité de façon anonyme et sans crainte de représailles⁶³¹. Impactt soulignait que, bien que n'atteignant pas les standards de droit international en la matière, ce genre de Forum est recommandé dans les États où les syndicats sont illégaux. La firme ajoutait d'ailleurs que plusieurs contracteurs en avaient instauré, et qu'il fallait maintenant qu'ils s'assurent que les travailleurs les perçoivent comme étant efficaces et dignes de confiance⁶³².

Depuis la publication du Rapport HRW 2012 et l'ultimatum de l'OIT, donc, la législation n'a pas changé : seuls les WWS, d'application restreinte et non contraignante, recommandent

⁶²⁶ COMITÉ DE LA LIBERTÉ SYNDICALE, *Rapport où le comité demande à être informé de l'évolution de la situation - Cas no 2988 (Qatar)*, Rapport 371, mars 2014, Organisation internationale du travail, part. Allégations, en ligne : <<https://tinyurl.com/y9vqt7w5>> (consulté le 31 mai 2018).

⁶²⁷ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 126.

⁶²⁸ Nous n'avons trouvé aucune indication quant à l'existence de ce syndicat.

⁶²⁹ COMITÉ DE LA LIBERTÉ SYNDICALE, *Suites données aux recommandations du comité et du Conseil d'administration - Cas no 2988 (Qatar)*, Rapport 382, juin 2017, Organisation internationale du travail, par. 135, en ligne : <<https://tinyurl.com/y8sxfqw6>> (consulté le 31 mai 2018).

⁶³⁰ Voir *supra* 1.3.2.2.3.

⁶³¹ WWS, préc., note 409, points 16.1 à 16.8. Si le WWF ne parvient pas à résoudre la plainte, il pourra la transmettre à un Program Welfare Forum (points 17.1 à 17.6). Ces forums sont toutefois uniquement composés de représentants de l'employeur (point 17.3)...

⁶³² IMPACTT LIMITED, préc., note 363, p. 33-34.

d'instaurer des WWF. De plus, les autorités qataries ne semblent pas près de changer réellement d'idée sur la question de la négociation collective et des grèves⁶³³.

3.2.2.2.4. *Changement d'employeur*

Lors de la publication du Rapport HRW 2012, un travailleur migrant ne pouvait changer d'employeur en cours de contrat qu'avec l'autorisation de ce dernier et du ministre⁶³⁴. Même si la loi qui régissait ces aspects du contrat a été abolie en 2016, lors de l'entrée en vigueur de la *Law no. 21 of 2015*, la situation demeure, dans les faits, sensiblement pareille, et ce, même depuis l'ultimatum de l'OIT.

En vertu de la nouvelle loi, le travailleur migrant doit toujours obtenir l'autorisation de son employeur actuel⁶³⁵, des autorités compétentes⁶³⁶ et du ministre s'il désire changer d'emploi avant l'échéance de son contrat⁶³⁷, malgré les prétentions des autorités qataries en octobre 2017 voulant que « the Government has not imposed any conditions on transferring to another employer »⁶³⁸ et que cette loi abolirait le système de parrainage (*kafala*). En effet, la loi n'a pas apporté la souplesse demandée, si ce n'est que les travailleurs ayant un contrat de travail à durée indéterminée peuvent désormais quitter leur employeur cinq ans après le début de leur contrat⁶³⁹, après avoir donné un préavis écrit d'un ou deux mois, dépendant du nombre d'années écoulées depuis le début du contrat⁶⁴⁰.

Le travailleur qui, en cours d'emploi, quitterait son employeur sans l'accord de ce dernier⁶⁴¹ s'expose encore à une amende d'au plus 50 000 riyals qataris (soit près de 18 000 \$ CA) et/ou

⁶³³ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 10.

⁶³⁴ Voir *supra* 1.3.2.2.4.

⁶³⁵ Dès 2016, Amnistie Internationale demandait d'ailleurs la modification de cet article, afin que l'accord de l'employeur ne soit plus nécessaire : AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 1, p. 74. En date de septembre 2018, aucune modification n'était annoncée.

⁶³⁶ Celles-ci sont définies comme étant « the competent administrative unit at the Minister » : *Law No. 21 of 2015*, préc., note 371, art. 1. L'identité de l'unité compétente, dans ce cas-ci, n'est pas clarifiée dans la loi : HUMAN RIGHTS WATCH, « Qatar: New Reforms Won't Protect Migrant Workers », *Human Rights Watch* (8 novembre 2015), en ligne : <<https://tinyurl.com/ya5fmaol>> (consulté le 2 juin 2018).

⁶³⁷ *Law No. 21 of 2015*, préc., note 371, art. 21.

⁶³⁸ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix I, par. 8.

⁶³⁹ *Law No. 21 of 2015*, préc., note 371, art. 21 al. 2; INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION, préc., note 356, p. 30-31.

⁶⁴⁰ *Labour law*, préc., note 39, art. 49. Ce changement est moins avantageux que ce qui était promis en 2014, soit aucune restriction après un délai de 3 an : DLA PIPER, préc., note 160, p. 55.

⁶⁴¹ Ou sans avoir réclamé de transfert auprès du ministère du travail; voir *infra* 3.2.4.1.

à un emprisonnement maximal de trois ans⁶⁴². De plus, il pourrait être expulsé du Qatar⁶⁴³ et ne plus pouvoir venir y travailler⁶⁴⁴.

Enfin, notons que l'employeur ou le recruteur a toujours l'obligation de dénoncer aux autorités tout travailleur qui quitte son emploi sans l'autorisation de l'employeur⁶⁴⁵. À défaut, ce dernier n'est plus désormais tenu responsable des dettes du travailleur⁶⁴⁶ (puisque officiellement il n'en est pas le parrain, contrairement à avant l'entrée en vigueur de la *Law no. 21 of 2015*), mais sera passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 50 000 riyals qataris (le même montant que celui de l'amende des travailleurs l'ayant fui, soit près de 18 000 \$ CA)⁶⁴⁷.

Les travailleurs sont donc toujours restreints dans l'exercice de leur droit de changer d'employeur; à ce niveau, du moins, l'adoption de la *Law no. 21 of 2015* n'a pas eu pour effet d'améliorer leur condition. Les WWS ne prévoient rien à cet effet, et les QFMS demandent que le contrat de travail indique clairement les motifs pour lesquels « a Worker can terminate his contract without penalty, given reasonable notice, and in accordance with the Law ». Il doit également y être inscrit que le travailleur peut mettre fin à son contrat de travail sans préavis en cas de non-respect, de la part de son employeur, de ses obligations contractuelles⁶⁴⁸. Nous n'y retrouvons aucun détail, toutefois, quant à la procédure, la preuve et les formalités requises pour ce faire sans risquer l'emprisonnement et les amendes énumérées *supra*. En pratique donc, le changement d'employeur en cours de contrat constitue encore un « major problem »⁶⁴⁹, comme le qualifiait DLA Piper en 2014.

3.2.2.3. Conditions de vie

Les exigences légales sont les mêmes depuis la publication du Rapport HRW 2012 : bien que des améliorations aient été notées pour les travailleurs dont les employeurs étaient soumis aux

⁶⁴² *Law No. 21 of 2015*, préc., note 371, art. 38 al. 1, pour avoir enfreint l'article 16(1) de la même loi. La *Law No. 21 of 2015* a repris le même contenu que la *Law no. 4 of 2009*.

⁶⁴³ *Law No. 21 of 2015*, préc., note 371, art. 24.

⁶⁴⁴ *Id.*, art. 26.

⁶⁴⁵ *Id.*, art. 19(1).

⁶⁴⁶ *Law no. 4 of 2009*, préc., note 119, art. 24(1) et 27 et suiv.

⁶⁴⁷ *Law No. 21 of 2015*, préc., note 371, art. 39(1).

⁶⁴⁸ QFMS, préc., note 448, point 12.10.1.

⁶⁴⁹ DLA PIPER, préc., note 160, p. 54 (nos caractères gras). Si la nouvelle loi n'a pas repris l'obligation spécifique des certificats de non-objection, l'accord de l'employeur est quand même, en réalité, toujours requis.

WWS et QFMS, on déplore encore de nombreuses lacunes dans les conditions d'hébergement des autres travailleurs. Officiellement, les travailleurs ne sont plus soumis à la *kafala* et l'employeur n'en est plus le parrain. Or, la législation prévoit encore que l'employeur reste responsable de fournir un logis, à ses frais, aux travailleurs à son emploi⁶⁵⁰. Comme c'était le cas lors de la publication du Rapport HRW 2012, les travailleurs migrants, vu leur nombre, ne sont toujours pas intégrés à la population locale⁶⁵¹. Ils habitent majoritairement⁶⁵² dans des « labour camps », des blocs d'habitation souvent situés dans des zones industrielles à l'extérieur de la ville⁶⁵³. Depuis 2014⁶⁵⁴ et jusqu'en 2019 au moins, pour des raisons soi-disant de sécurité, les travailleurs migrants de sexe masculin se voient carrément interdire d'habiter en groupe dans les secteurs résidentiels où demeurent les nationaux⁶⁵⁵, une mesure jugée discriminatoire et contraignante quant à la liberté de mouvement des travailleurs par la CSI et par Amnistie Internationale⁶⁵⁶.

Les QFMS et les WWS sont particulièrement détaillés quant aux lieux d'habitation des travailleurs migrants : les plans des blocs d'habitation⁶⁵⁷, les dimensions minimales et la

⁶⁵⁰ P. MARTIN, préc., note 10, p. 79. Aucuns frais ne peuvent être exigés des travailleurs en vue de rembourser les dépenses de l'employeur à cet effet : *Ministerial Decision No. 18 of 2014 Setting the Conditions and Specifications for Workers' Accommodations*, 2014, art. 12, en ligne : <<https://tinyurl.com/ya8mu87u>> (consulté le 23 février 2018).

⁶⁵¹ J. M. DORSEY, préc., note 67, p. 311.

⁶⁵² MINISTRY OF DEVELOPMENT PLANNING AND STATISTICS, *Population - 2016*, 2016, p. 9, en ligne : <<https://tinyurl.com/y7ypp5lv>> (consulté le 21 février 2018); A. SOBEL, préc., note 361, vers la 53^e minute.

⁶⁵³ Andrew GARDNER, « Labor Camps in the Gulf States », *Viewpoints : Migration and the Gulf* (février 2010), p. 57, en ligne : <<https://tinyurl.com/yc6gexgb>> (consulté le 29 novembre 2017).

⁶⁵⁴ Malgré les recommandations de DLA Piper à cet effet : DLA PIPER, préc., note 160, p. 97.

⁶⁵⁵ A. HANIEH, préc., note 113, à la page 48; WALK FREE FOUNDATION, préc., note 67, p. 136. « The ministry has previously explained that the law would only apply to groups of male construction and contracting workers being housed in group accommodation such as labour camps. It does not apply to individuals working in grocery stores or barbers, or to male professional employees. »: Nada RAMADAN, « Qatar's "no-go" housing zones further isolate migrant workers », *alaraby*, en ligne : <<https://tinyurl.com/yb6sgxxe>> (consulté le 3 juin 2018), cité par: INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION, préc., note 356, p. 24.

⁶⁵⁶ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 51 et 52; DLA PIPER, préc., note 160, p. 97 et 99; INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION, préc., note 356, p. 24.

⁶⁵⁷ QFMS, préc., note 448, points 13.1 et suiv.; WWS, préc., note 409, Appendix A et points 1.1 et 1.2.

composition des différentes pièces⁶⁵⁸ y sont énumérés de façon claire et, semble-t-il, exhaustive. Les QFMS et les WWS, rappelons-le, sont toutefois non obligatoires⁶⁵⁹ et de portée limitée.

Depuis la parution du Rapport HRW 2012, DLA Piper⁶⁶⁰, Amnistie internationale⁶⁶¹, la CSI⁶⁶² et la QF⁶⁶³ ont décrié la situation et émis de nombreuses recommandations, demandant aux employeurs de respecter la législation en vigueur. En 2013, Amnistie internationale déplorait en effet que:

The discrepancy between Qatar's prescribed standards and what workers actually receive is most visibly obvious to an observer where accommodation is concerned. [...] In every camp that researchers visited they noted breaches of Qatari standards, as well as recognized international housing standards on habitability.⁶⁶⁴

Elle soulignait par ailleurs que quelques employeurs s'engagent à maintenir des standards élevés de qualité quant aux blocs d'habitation de leurs travailleurs⁶⁶⁵; toutefois :

In some camps researchers found multiple and severe breaches of the prescribed standards, meaning that the workers were living in deplorable conditions. Many workers highlighted how their surroundings contributed to a sense of lack of dignity and dehumanisation.⁶⁶⁶

⁶⁵⁸ Notamment les chambres à coucher (QFMS, point 14.2.2 et WWS, Appendix A (1.3)); salles de bain (QFMS, point 14.2.3 et WWS, Appendix A (1.4)); salles communes (QFMS, points 14.2.4 à 14.3.4.3 et WWS, Appendix A (1.5 et 1.6)); salles à manger (QFMS, point 14.4.2 et WWS, Appendix A (2.6)); et cuisines (QFMS, point 14.4.3 et WWS, Appendix A (2.2)).

⁶⁵⁹ Certains employeurs s'inquiètent des frais supplémentaires qu'exigent le respect des QFMS: leurs clients voudront-ils payer plus cher le produit qui leur sera livré, ou les employeurs devront-ils assumer eux-mêmes ces coûts? J. WELLS, préc., note 411, p. 11.

⁶⁶⁰ DLA PIPER, préc., note 160, p. 96 et suiv.

⁶⁶¹ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 6, 7, 47-52 et 57-61; AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 5. En 2016, Amnistie Internationale a noté de nombreux manquements graves, mais aussi quelques améliorations notables : AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 1, p. 6, 8, 26-28, 39-44, 50, 55 et 56.

⁶⁶² INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION, préc., note 356, p. 23 et 24, qui, en 2015, décrit les blocs d'habitation comme étant « overcrowded and squalid labour camps with limited facilities, limited or no access to potable water and little escape from the heat. »

⁶⁶³ R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 96 et suiv.

⁶⁶⁴ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 47. Amnistie Internationale qualifie plusieurs de ces blocs d'habitation comme étant « squalid »: *Id.*, p. 6.

⁶⁶⁵ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 4; AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 1, p. 47.

⁶⁶⁶ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 47.

Ainsi, dans les années qui suivent la publication du Rapport HRW 2012, les travailleurs se retrouvent en moyenne six⁶⁶⁷ par chambre à coucher (allant, dans certains cas jusqu'à 15⁶⁶⁸!). Dans certains de ces blocs, il n'y a pas d'eau courante potable⁶⁶⁹, le service d'électricité y est intermittent⁶⁷⁰ et les systèmes de climatisation, nécessaires dans un pays où la chaleur est régulièrement suffocante, sont inadéquats, voire inexistants⁶⁷¹. Les salles de bains (lorsqu'il y en a⁶⁷²) et les cuisines sont souvent petites et insalubres⁶⁷³. Ces situations sont, comme c'était le cas lors de la publication du Rapport HRW 2012, contraires à la législation en vigueur, qui prévoit un maximum de quatre travailleurs par chambre⁶⁷⁴, l'interdiction de lits superposés et un système adéquat de climatisation⁶⁷⁵. De plus, cette promiscuité et la mauvaise qualité des installations sont autant de facteurs de risques de blessure ou de problèmes de santé pour les travailleurs⁶⁷⁶, voire de transmission de maladies infectieuses⁶⁷⁷. Amnistie internationale indiquait de surcroît que les responsables de certains employeurs n'avaient le problème et n'honoraient pas leurs promesses d'amélioration faites aux travailleurs⁶⁷⁸.

En 2016 toutefois, bien qu'Impactt eût noté que les dix contracteurs visités présentaient tous des lacunes dans le respect des WWS concernant le logement et la nourriture fournis aux travailleurs, les violations constatées étaient généralement mineures et, lors du suivi, avaient

⁶⁶⁷ A. GARDNER et al., préc., note 8, 10.

⁶⁶⁸ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 47-48. Amnistie Internationale rapportait, en 2013, que certains travailleurs devaient dormir sur le toit, faute de place à l'intérieur de la bâtisse: *Id.*, p. 50.

⁶⁶⁹ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 50, 58 et 60.

⁶⁷⁰ Z. BABAR et A. GARDNER, préc., note 4, à la page 57; AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 48, 50 et 58. Certains employeurs coupent carrément l'électricité, prétextant des soucis financiers: *Id.*, p. 60.

⁶⁷¹ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 48 et 50.

⁶⁷² Un chercheur ayant interrogé près de 1200 travailleurs migrants en 2013 et 2014 rapportait ces pourcentages (milieu semi-urbain; milieu urbain) quant à la présence, sur leurs lieux d'habitations des commodités suivantes : eau courante à l'intérieur de l'habitation (51.1%; 61.7%); eau potable accessible (58.1%; 64.3%); toilette à l'intérieur du lieu d'habitation (60.3%; 69.6%). Voir : A. BENER, préc., note 572, Tableau 2.

⁶⁷³ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 49; AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 1, p. 27, 40 et 43. C'est l'employeur qui est responsable de l'entretien des blocs d'habitation: *Housing Decree no. 17 of 2005*, préc., note 256, art. 11.

⁶⁷⁴ *Housing Decree no. 17 of 2005*, préc., note 256, art. 2.

⁶⁷⁵ *Housing Decree no. 17 of 2005*, préc., note 256, particulièrement les articles 2 et 3.

⁶⁷⁶ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 50; AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 1, p. 26, 27 et 39.

⁶⁷⁷ S. M. GRAHAM, préc., note 271, p. 11, citant : Chinedum Uzoma NWAJUBA, Bertram E. B. NWOKE et Chinyere Augusta NWAJUBA, « Structural Adjustment Programme and Public Health Issues in Relation to Migration: Nigeria », (2007) 50-4 *Development* 101, DOI : 10.1057/palgrave.development.1100436; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE BUREAU FOR WORKERS' ACTIVITIES, préc., note 103, à la page 128.

⁶⁷⁸ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 72-74.

pour la plupart été réglées⁶⁷⁹. L'une des explications au nombre élevé de violations constatées était que les WWS comportent de nombreuses exigences très détaillées⁶⁸⁰. Amnistie internationale avait aussi relevé, en 2016, quelques améliorations dans la qualité des lieux d'hébergement des travailleurs migrants⁶⁸¹. Autre signe encourageant, quelques blocs d'habitation modernes ont récemment été construits à proximité des stades sur lesquels œuvrent les travailleurs, réduisant le temps de déplacement de ces derniers et leur assurant un meilleur confort⁶⁸², selon le SC.

Comme lors de la publication du Rapport HRW 2012, l'employeur est aussi tenu de fournir leurs repas aux travailleurs⁶⁸³. Impactt notait, en 2016, plusieurs plaintes quant à la salubrité des cuisines visitées, ainsi qu'à la variété et à la qualité de la nourriture offerte⁶⁸⁴; signe encourageant, les deux-tiers des plaintes avaient toutefois été résolues lors du suivi en 2017. Par ailleurs, le SC a lancé, en 2017, un projet-pilote visant à assurer un service de traiteur afin d'offrir aux travailleurs des mets variés et nutritifs⁶⁸⁵.

Enfin, après des tests médicaux confirmant qu'ils ne sont pas porteurs de maladies contagieuses, les travailleurs se font remettre un permis de résidence, qu'ils doivent garder en leur possession en tout temps⁶⁸⁶. Toutefois, selon Amnistie internationale, les travailleurs migrants peu ou pas spécialisés ne recevraient pas ce permis⁶⁸⁷, ou encore celui-ci ne serait pas renouvelé⁶⁸⁸. En l'absence du permis de résidence, les travailleurs ne peuvent obtenir la « health card »⁶⁸⁹,

⁶⁷⁹ Selon l'étude d'Impactt, l'aspect que les travailleurs préféreraient, par rapport à leur emploi, était d'ailleurs leur hébergement: IMPACTT LIMITED, préc., note 363, p. 32.

⁶⁸⁰ *Id.*, p. 31.

⁶⁸¹ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 1, p. 27, 28, 50, 51 et 56.

⁶⁸² SUPREME COMMITTEE FOR DELIVERY & LEGACY (WORKERS' WELFARE DIVISION), préc., note 408, p. 40.

⁶⁸³ P. MARTIN, préc., note 10, p. 79. L'employeur ne peut en demander le remboursement, même partiel, au travailleur: *Ministerial Decision No. 18 of 2014 Setting the Conditions and Specifications for Workers' Accommodations*, préc., note 650, art. 12; QFMS, préc., note 448, point 12.7.3; WWS, préc., note 409, point 10.3(e).

⁶⁸⁴ IMPACTT LIMITED, préc., note 363, p. 32.

⁶⁸⁵ SUPREME COMMITTEE FOR DELIVERY & LEGACY (WORKERS' WELFARE DIVISION), préc., note 408, p. 34; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix I, par. 25.

⁶⁸⁶ S. M. GRAHAM, préc., note 271, p. 2.

⁶⁸⁷ *Id.* L'une des raisons évoquées serait les coûts d'une telle démarche: AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 102. Voir aussi: DLA PIPER, préc., note 160, p. 26.

⁶⁸⁸ S. M. GRAHAM, préc., note 271, p. 16.

⁶⁸⁹ Ces cartes doivent être fournies par l'employeur, mais certains les font payer aux travailleurs: AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 46.

nécessaire pour accéder gratuitement au système de santé public⁶⁹⁰ et pour bénéficier d'une réduction de 80% du prix des médicaments⁶⁹¹. Sans cette carte, les travailleurs doivent défrayer les coûts des visites médicales et des médicaments⁶⁹². En vue de pallier ce problème, la législation prévoit depuis 2013 que les employeurs doivent payer une assurance médicale de base à leurs travailleurs⁶⁹³. Un chercheur relevait toutefois en 2017 que 80% des travailleurs n'ont toujours pas d'assurance santé⁶⁹⁴.

En résumé, la législation⁶⁹⁵ est généralement demeurée la même depuis la publication du Rapport HRW 2012 et l'ultimatum de l'OIT, mais les WWS et QFMS sont venus préciser plusieurs exigences, qui semblent avoir porté fruit dans leurs domaines d'application. Plusieurs lacunes demeurent, toutefois, notamment en raison du fait qu'il semble plus simple, en temps et en coûts, de construire de nouveaux blocs que d'entreprendre d'importantes rénovations dans les bâtiments déjà existants⁶⁹⁶. Parmi les moyens pour s'assurer du respect de la législation, DLA Piper suggérait d'augmenter la fréquence et la sévérité des inspections à ce sujet⁶⁹⁷ : nous y reviendrons *infra* 3.2.2.4.2.

3.2.2.4. Autres enjeux

Dans les sous-sections suivantes, nous examinerons les progrès importants constatés relativement à la confiscation de documents (1) et à la rétention de la paie (2) depuis 2012.

⁶⁹⁰ En cas d'urgence, toutefois, il n'est pas nécessaire d'avoir une « health card » pour être soigné gratuitement: *Id.*, p. 102.

⁶⁹¹ *Id.*

⁶⁹² *Id.*, p. 75, 80 et 102.

⁶⁹³ *Law No. 7 of 2013 on the Social Health Insurance System*, 3 juin 2013, en ligne : <<https://tinyurl.com/y8u75fuk>>; l'employeur ne peut d'ailleurs pas déduire ces sommes du salaire de ses travailleurs (art. 18 et WWS, point 10.3(i)). Voir aussi, pour un exemple d'initiative visant à assurer de meilleurs soins aux travailleurs migrants : ORGANISATION INTERNATIONALE POUR LES MIGRATIONS, ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ et HAUT-COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES AUX DROITS DE L'HOMME, *Migration internationale, santé et droits de l'homme*, Genève, Organisation internationale pour les migrations, 2013, p. 50, en ligne : <<https://tinyurl.com/y8llt4dj>> (consulté le 1^{er} novembre 2017).

⁶⁹⁴ A. BENER, préc., note 572.

⁶⁹⁵ Qui établit des standards minimum adéquats, selon DLA Piper: DLA PIPER, préc., note 160, p. 96.

⁶⁹⁶ IMPACTT LIMITED, préc., note 363, p. 32; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix I, par. 33. Un regroupement d'ingénieur estimait d'ailleurs, en 2014, qu'il faudrait environ deux ans minimum afin de construire des blocs d'habitation qui respecteraient les critères des WWS: J. WELLS, préc., note 411, p. 10. Cela semble s'être avéré, avec la construction de nouvelles bâtisses modernes mentionnées par le SC.

⁶⁹⁷ DLA PIPER, préc., note 160, p. 96.

3.2.2.4.1. Confiscation de documents

La rétention de passeports, bien qu'encore très courante, semble légèrement moins prévalente et est plus sévèrement punie que lors de la publication du Rapport HRW 2012. La *Law no. 21 of 2015* reprend l'obligation, pour l'employeur, de remettre aux travailleurs migrants leur passeport⁶⁹⁸ une fois les formalités d'embauche remplies⁶⁹⁹, sauf s'ils demandent par écrit que leur employeur le conserve⁷⁰⁰. Depuis 2014⁷⁰¹, un décret ministériel prévoit l'obligation, pour l'employeur, de fournir aux travailleurs sur leur lieu d'hébergement un endroit verrouillé auquel ils peuvent accéder à leur guise⁷⁰² et où ils peuvent laisser leurs documents⁷⁰³. Les travailleurs ne devraient donc, théoriquement, plus avoir à demander à leur employeur de conserver leur passeport, contrairement à la situation d'avant 2014, alors que plusieurs travailleurs le faisaient pour des raisons de sécurité⁷⁰⁴ et pour en prévenir la perte⁷⁰⁵ (l'employeur devait toutefois rendre le passeport sur demande du travailleur⁷⁰⁶). Contrairement à ce que prévoyait la *Law no. 4 of 2009* à l'époque de la publication du Rapport HRW 2012, la nouvelle loi établit des sanctions en cas de non-respect de cette obligation de rendre aux travailleurs leur passeport⁷⁰⁷ : l'amende

⁶⁹⁸ *Law No. 21 of 2015*, préc., note 371, art. 8 al. 3. Les WWS et les QFMS prévoient la même chose : WWS, préc., note 409, points 9.3 et 9.4; QFMS, préc., note 448, point 12.4.

⁶⁹⁹ Les WWS et les QFMS ajoutent que durant cette période, l'employeur doit fournir une copie du passeport au travailleur: WWS, préc., note 409, point 9.4; QFMS, préc., note 448, point 12.4.4.

⁷⁰⁰ Les WWS vont plus loin en interdisant carrément à l'employeur d'avoir en sa possession les documents du travailleur (sauf pour remplir les formalités administratives requises), et ce, même si le travailleur lui donne son consentement par écrit: WWS, préc., note 409, point 9.3.

⁷⁰¹ Suivant, à cet égard, les recommandations d'Amnistie Internationale et de DLA Piper: AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 5.

⁷⁰² INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 331, Appendix, par. 50.

⁷⁰³ *Ministerial Decision No. 18 of 2014 Setting the Conditions and Specifications for Workers' Accommodations*, préc., note 650, citée par INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 330, Appendix II, par. 15. Les WWS et les QFMS prévoient la même chose : WWS, préc., note 409, point 9.3; QFMS, préc., note 448, point 12.4.2.

⁷⁰⁴ Lorsqu'un camp de travailleurs migrants a pris feu, en 2015, ces derniers ont tout perdu, sauf leurs passeports, qui étaient entre les mains de leur employeur: MIGRANT-RIGHTS.ORG, « Qatar 'labor camp' fire exposes more frailties of kafala and the labor law », *Migrant-rights.org* (13 mai 2015), en ligne : <<https://tinyurl.com/ycnel283>> (consulté le 6 février 2018). Mentionnons toutefois qu'il existe des solutions qui permettent aux migrants de garder leur passeport en leur possession de façon sécuritaire.

⁷⁰⁵ DLA PIPER, préc., note 160, p. 49-50; A. GARDNER et al., préc., note 8, 9.

⁷⁰⁶ *Law No. 21 of 2015*, préc., note 371, art. 8 al. 3. Les employeurs interrogés par DLA Piper sont unanimes : aucun travailleur ne leur a jamais réclamé son passeport: DLA PIPER, préc., note 160, p. 49.

⁷⁰⁷ La loi avait été modifiée entretemps, prévoyant une amende maximale de 10 000 riyals qataris (soit près de 3600 \$ CA): *Law no. 4 of 2009*, préc., note 119, art. 52.

maximale en cas d'infraction est de 25 000 riyals qataris⁷⁰⁸ (soit environ 9000 \$ CA). Comme à l'époque de la publication du Rapport HRW 2012⁷⁰⁹, les travailleurs doivent présenter leur passeport sur demande des autorités⁷¹⁰, sous peine d'une amende maximale de 10 000 riyals qataris⁷¹¹ (environ 3600 \$ CA). Il est donc primordial qu'ils puissent facilement y avoir accès.

En 2014, 76% des travailleurs migrants voyaient leur passeport confisqué par l'employeur⁷¹², en dépit des prétentions du gouvernement qatari que « cette pratique a existé dans le passé mais [elle] a aujourd'hui disparu, étant donné que tout employeur qui y recourt sera tenu légalement responsable et fera l'objet de sanctions administratives »⁷¹³. Cette affirmation plutôt surprenante sera contredite par la déclaration du département des droits humains du ministère de l'Intérieur, selon laquelle ils avaient reçu 168 plaintes à cet effet durant l'année 2015⁷¹⁴. Amnesty Internationale notait d'ailleurs que lors de ses entrevues en juin 2015, aucun des quelque 230 travailleurs interrogés n'était en possession de son passeport⁷¹⁵. Dans les années qui suivirent l'ultimatum de l'OIT de mars 2016, les autorités qataries indiquaient avoir reçu environ 230 plaintes par année pour confiscation de passeport⁷¹⁶ et qu'environ 20 pourcent des employeurs en cause avaient écopé d'une amende⁷¹⁷.

⁷⁰⁸ *Law No. 21 of 2015*, préc., note 371, art. 39(1). C'est la moitié moins que ce que promettaient les autorités en 2014 : AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 4. En cas de recours, le ministre peut d'abord tenter une conciliation: *Law No. 21 of 2015*, préc., note 371, art. 42. Le montant de l'amende est alors abaissé à 12 000 riyals qataris (soit environ 4300 \$ CA) : *Id.*, annexe.

⁷⁰⁹ *Law no. 4 of 2009*, préc., note 119, art. 6.

⁷¹⁰ *Law No. 21 of 2015*, préc., note 371, art. 15 al. 1.

⁷¹¹ *Id.*, art. 40(2).

⁷¹² US DEPARTMENT OF STATE, préc., note 274 p. 334. Rappelons qu'il s'agit d'une amélioration : ce chiffre était de 92% en 2011 (voir *supra* 1.3.2.4.1). Le rapport de la QF, publié en 2014, notait toutefois qu'aucun des travailleurs interrogés n'était en possession de son passeport... R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 84.

⁷¹³ D. DUAN, K. KHAMIS MATTAR et B. PANDEY, préc., note 207, par. 29.

⁷¹⁴ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 330, Appendix II, par. 15. Fait surprenant, les fonctionnaires indiquaient que certains employeurs avaient été emprisonnés, ce que la loi ne prévoit pourtant pas.

⁷¹⁵ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 1, p. 23.

⁷¹⁶ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 331, Appendix, par. 51 (nous n'avons pas de chiffre exact, puisque le rapport mentionne alternativement 232 et 234 plaintes). De janvier à juillet 2017, les autorités mentionnaient alternativement 169 et 184 plaintes: INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix I, par. 47.

⁷¹⁷ Le montant des amendes n'était toutefois pas spécifié: INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 331, Appendix, par. 51.

En 2017, le SC reconnaissait que la question de la rétention de passeports par l'employeur posait encore problème⁷¹⁸. De son côté, si Impactt avait relevé des manquements à cet égard pour quatre des dix employeurs interrogés en 2016, tous les cas avaient été résolus lors de son suivi en 2017⁷¹⁹.

La législation est désormais plus sévère que lors de la publication du Rapport HRW 2012 (bien que les sanctions soient beaucoup moins élevées que promises) et les WWS et les QFMS en réitèrent les principes. Les autorités qataries, après avoir longtemps nié l'existence de cette pratique, collaborent désormais avec l'OIT et semblent motivées à améliorer la situation⁷²⁰. Notons toutefois que les interventions d'Amnistie Internationale⁷²¹ et d'Impactt se sont avérées nécessaires afin que les travailleurs se voient remettre leur passeport. De fait, il est fort probable que le nombre de plaintes pour confiscation de passeport soit grandement inférieur à la réalité⁷²². Bien que la situation semble un peu plus prometteuse qu'elle ne l'était en 2012, les autorités qataries ont encore beaucoup à faire afin d'assurer la mise en œuvre effective de la législation.

3.2.2.4.2. *Rétention de la paie*

L'amélioration la plus notable survenue depuis la publication du Rapport HRW 2012 est la mise en place, par les autorités qataries, d'un système de paiement électronique. En effet, en février 2015, le Qatar a apporté des modifications à sa *Labour law* : dorénavant, les travailleurs doivent recevoir leur salaire dans un compte bancaire qatari, sans quoi on considérera qu'ils n'ont pas été payés⁷²³. Les employeurs s'inscrivent donc au système gouvernemental, ce qui permet d'assurer un suivi autrefois impossible lorsque les travailleurs étaient payés en argent

⁷¹⁸ SUPREME COMMITTEE FOR DELIVERY & LEGACY (WORKERS' WELFARE DIVISION), préc., note 408, p. 39.

⁷¹⁹ DLA PIPER, préc., note 160, p. 26.

⁷²⁰ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix I, par. 4.

⁷²¹ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 1, p. 39 et 59.

⁷²² INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 330, Appendix II, par. 60; US DEPARTMENT OF STATE, préc., note 497, p. 360.

⁷²³ *Law No. 1 of 2015 Amending Provisions of the Labour Law Promulgated by Law No. 14 of 2004*, 2 avril 2015, art. 2 [*Law No. 1 of 2015*], en ligne : <<https://tinyurl.com/y8ohnne6>> (consulté le 5 février 2018), modifiant la *Labour law*, préc., note 39, art. 66 al. 4. Les WWS et les QFMS ne prévoient pas d'obligations supplémentaires à ce sujet. Amnistie Internationale indiquait que cette loi ne s'appliquait qu'aux travailleurs qui avaient un salaire, sans plus de précision (AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 4). Or, il semble que les définitions de la *Labour Law* soient suffisamment larges pour inclure toute personne qui effectue un travail contre paiement: *Labour law*, préc., note 39, art. 1 (définitions de "worker" et de "wages").

comptant⁷²⁴. Les employeurs fautifs sont désormais passibles d'un mois d'emprisonnement et/ou d'une amende entre 2000 et 6000 riyals qataris⁷²⁵ (soit entre 700 et 2100 \$ CA) alors qu'aucune sanction n'était prévue avant 2015. Selon les autorités qataries, en date du 31 août 2017, les deux tiers des entreprises étaient inscrites au système⁷²⁶.

Ces amendements étaient nécessaires : depuis la publication du Rapport HRW 2012, plusieurs travailleurs témoignaient que leur employeur retenait leur paie⁷²⁷, dans certains cas pendant plus d'un an⁷²⁸. Certains travailleurs retournaient même dans leur pays d'origine sans avoir été payés depuis plusieurs mois, généralement parce que leur employeur avait lui-même des problèmes financiers⁷²⁹. C'était le problème le plus courant, comme le rapportait Amnesty Internationale⁷³⁰ et un « real risk for abuse »⁷³¹, selon DLA Piper, qui recommandait alors l'instauration d'un tel système de paiement électronique⁷³².

Un représentant du ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales affirmait que les plaintes pour rétention de la paie avaient chuté de plus de 30% au cours des mois de janvier à juin 2016⁷³³, se félicitant ainsi du succès de la mise en place du système de paiement électronique. Par ailleurs, de septembre 2016 à février 2017, le gouvernement qatari a lancé une campagne d'inspection visant à s'assurer que les petites et moyennes entreprises respectaient bien la loi⁷³⁴. Parmi les sanctions prévues :

⁷²⁴ Établi en collaboration avec la Qatar Central Bank, le système « ensures full monitoring of the transfer of wages of all workers covered by the Labour Code to their bank accounts, in addition to detecting any person found in violation. » : INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 330, Appendix II, par. 16.

⁷²⁵ *Law No. 1 of 2015*, préc., note 723, art. 3, ajoutant l'article 145bis à la *Labour law*, préc., note 39.

⁷²⁶ Sur les 66 074 entreprises présentes sur le territoire qatari, 43 673 d'entre elles « completed the procedures of opening accounts and sending correct files » : INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix I, Table 5.

⁷²⁷ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 40-42, 58, 59; AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 7; AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 1, p. 24, 25 et 52; J. NELSON, préc., note 334, 42.

⁷²⁸ Robert BOOTH et Pete PATTISSON, « Qatar World Cup: migrants wait a year to be paid for building offices », *The Guardian*, sect. Global development (28 juillet 2014), en ligne : <<https://tinyurl.com/ldonafx>> (consulté le 1^{er} novembre 2017).

⁷²⁹ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 40; R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 108 et 109.

⁷³⁰ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 40, 42 et 117.

⁷³¹ DLA PIPER, préc., note 160, p. 73.

⁷³² *Id.*, p. 72-75.

⁷³³ MIGRANT-RIGHTS.ORG, « Employers in Qatar: Hoodwinking the wage protection system », *Migrant-rights.org* (29 juin 2017), en ligne : <<https://tinyurl.com/y9dxyg57>> (consulté le 6 février 2018).

⁷³⁴ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 331, Appendix, par. 21-25, Table 5-8.

- stop all requests for the recruitment of new workers from abroad^[735];
- referral to the security bodies in preparation for a referral to Public Prosecution, for a violation of section 66 of the Labour Code^[736]; and
- grant workers employed by a non-compliant undertaking, the right to transfer to a new employer.⁷³⁷

Malgré tout, certains employeurs réussiraient à continuer d'exercer une mainmise sur la fréquence de paiement du salaire, en gardant le contrôle des cartes bancaires de leurs employés : le salaire est versé à la fréquence requise par la loi, mais c'est l'employeur qui retire l'argent et qui établit la fréquence à laquelle il paiera son travailleur en argent comptant⁷³⁸. Cette situation n'enfreint pas explicitement la loi, mais va toutefois à l'encontre des WWS⁷³⁹. Certains travailleurs ont aussi des « closed loop cards », ne leur permettant de retirer leur argent qu'à certains guichets précis⁷⁴⁰, ce qui peut passablement compliquer la situation de ceux habitant loin des centres urbains⁷⁴¹.

Tout comme lors de la publication du Rapport HRW 2012, la législation énumère certains cas où l'employeur peut déduire des sommes du salaire du travailleur, mais ces cas ne sont pas limitatifs; les QFMS et les WWS prévoient cependant que les seules déductions permises sont celles explicitement énoncées par la loi (ce qui exclut toute déduction faite pour la nourriture, le logement, le recrutement, etc.)⁷⁴².

Les autorités qataries ont suivi assez rapidement les recommandations de DLA Piper en 2014 en amendant la *Labour Law* afin d'instaurer l'obligation de paiement électronique et, surtout, ont entrepris des démarches pour s'assurer de son respect. Bien qu'encore perfectible, il s'agit d'une amélioration marquée depuis la publication du Rapport HRW 2012. Amnistie

⁷³⁵ Depuis l'entrée en vigueur de la loi, les autorités qataries auraient stoppé le recrutement de plus de 36 000 travailleurs: *Id.*, Appendix, table 7.

⁷³⁶ *Id.*, Appendix, table 8.

⁷³⁷ *Id.*, Appendix, par. 23.

⁷³⁸ MIGRANT-RIGHTS.ORG, préc., note 733: plusieurs salariés interrogés ignoraient qu'il était illégal de procéder ainsi. Notons aussi que certains employeurs profitent de la situation pour retrancher des sommes du paiement dû à leurs salariés.

⁷³⁹ WWS, préc., note 409, point 9.3. Voir aussi : V. MANTOUVALOU, préc., note 153, à la page 239.

⁷⁴⁰ MIGRANT-RIGHTS.ORG, préc., note 733.

⁷⁴¹ Voir *supra*, 1.3.2.3 et 3.2.2.3.

⁷⁴² QFMS, préc., note 448, point 12.7; WWS, préc., note 409, point 10.3.

Internationale notait d'ailleurs, en mai 2015, qu'il s'agissait de la réforme la plus importante de l'année précédente⁷⁴³.

Depuis la publication du Rapport HRW 2012, on a pu constater quelques améliorations des conditions de travail et de séjour des travailleurs migrants occupant un emploi peu ou pas spécialisé. Parmi celles-ci, mentionnons l'obligation de paiement par voie électronique, le resserrement de la législation quant à la confiscation des passeports (encore malheureusement sans effet très marqué quant à la pratique), le système de vérification des contrats de travail et une plus grande volonté, de la part des autorités qataries, à reconnaître les problèmes, à tenter de les régler et à partager l'information pertinente. Toutefois, les rapports des différentes ONG et de l'OIT dénotent de nombreuses lacunes dans l'application des règles, et ce, incluant les domaines où la législation est pourtant exhaustive et adéquate (en matière de santé et de sécurité au travail, par exemple).

Certains aspects n'ont tout simplement pas changé : pensons notamment à la négociation collective et, malgré les modifications législatives à ce sujet, au changement d'employeur en cours de contrat. Enfin, notons que les travailleurs régis par les WWS et les QFMS sont plus avantagés que les autres, entre autres quant à leurs conditions d'hébergement, et en raison du suivi effectué par une firme indépendante (Impactt) qui, bien qu'imparfait, a permis d'apporter des améliorations relativement rapides aux lacunes soulevées.

3.2.3. *Fin du contrat de travail*

Les principales critiques⁷⁴⁴ quant à la situation des travailleurs migrants au Qatar demandent depuis des années la réforme, voire l'abrogation, du système de *kafala* (parrainage), par lequel l'employeur, responsable de ses travailleurs, a droit de veto complet sur la mobilité de ces

⁷⁴³ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 11.

⁷⁴⁴ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 88; AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 124; F. CRÉPEAU, préc., note 70, p. 1; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 330, Appendix I; R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 83; DLA PIPER, préc., note 160, p. 55-57. Le département d'État américain le recommande expressément depuis 2008: US DEPARTMENT OF STATE, *Trafficking in Persons Report (2008)*, Qatar (p. 212), en ligne : <<https://www.state.gov/documents/organization/105658.pdf>> (consulté le 11 juin 2018).

derniers⁷⁴⁵, conduisant parfois au travail forcé⁷⁴⁶. Les autorités qataries ont promis que la nouvelle *Law no. 21 of 2015*, entrée en vigueur en décembre 2016, abolirait le régime de *kafala* pour le remplacer par un « système de contrats de travail ». Nous verrons toutefois que cette loi n'apporte malheureusement que des changements superficiels au régime de *kafala*.

En réponse aux critiques de la *kafala*, le gouvernement qatari indiquait, en 2014, que le système « ne donne pas lieu à des pratiques répréhensibles et qu'il permet d'assurer un juste équilibre entre les droits des employeurs et ceux des travailleurs migrants »⁷⁴⁷. Pourtant, dès 2012, un panel est formé afin de réfléchir à une éventuelle modification de la législation en cours⁷⁴⁸ et une réforme est officiellement promise en 2014⁷⁴⁹. Le Qatar assure alors, devant le Conseil des droits de l'homme de l'ONU, que la *kafala* sera modifiée afin de la rendre « conforme au droit international des [...] droits de l'homme des migrants »⁷⁵⁰. On parle alors de remplacer la *kafala* par un contrat de travail détaillé entre employeur et travailleur, sans spécifier les impacts prévus sur les processus d'immigration⁷⁵¹.

La question du statut d'immigration du travailleur est pourtant capitale : en effet l'une des principales critiques de la *kafala* concerne l'obligation, pour le travailleur, d'obtenir un visa de sortie de son employeur afin de pouvoir quitter le pays à la fin de son contrat. Jusqu'en 2016, les travailleurs migrants devaient obtenir un visa afin de pouvoir quitter le pays. Ce dernier leur était remis par leur employeur et, en cas de refus, le travailleur pouvait entreprendre des démarches judiciaires⁷⁵². Toutefois, le Rapporteur spécial aux droits de l'homme des migrants

⁷⁴⁵ *Law no. 4 of 2009*, préc., note 119, art. 18. Voir aussi *supra* section 1.3.3.

⁷⁴⁶ R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 95; DLA PIPER, préc., note 160, p. 55; AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 93 et suiv.; AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 6; AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 6. En 2018 toutefois, le département d'État américain déplorait qu'aucune poursuite pour cause de travail forcé n'eut été entamée contre des employeurs: US DEPARTMENT OF STATE, préc., note 497, p. 357.

⁷⁴⁷ D. DUAN, K. KHAMIS MATTAR et B. PANDEY, préc., note 207, par. 25. Pourtant, en 2007, l'émir de l'époque affirmait le contraire : « It is difficult to retain the exit permit system in its existing form. The system is being criticised. It is being likened to slavery »: HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 77.

⁷⁴⁸ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 104.

⁷⁴⁹ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 2.

⁷⁵⁰ CONSEIL DES DROITS DE L'HOMME DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES, préc., note 338, par. 68. Pour un suivi des promesses du Qatar et de leur réalisation jusqu'en juin 2015, voir : MIGRANT-RIGHTS.ORG, « Qatar's Shura council resists reforms. A timeline of recommendations and unfulfilled promises », *Migrant-rights.org* (24 juin 2015), en ligne : <<https://tinyurl.com/y6w94rjz>> (consulté le 4 février 2018).

⁷⁵¹ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 69-70.

⁷⁵² *Law no. 4 of 2009*, préc., note 119, art. 18.

notait que si un travailleur sans casier judiciaire pouvait légalement demander un visa de sortie auprès du ministère de l'Intérieur, cette option n'était que rarement exercée⁷⁵³. De plus, les démarches requises ne se concluaient qu'après un délai de 15 jours⁷⁵⁴ – au cours desquels le travailleur devait rester au pays – et s'avéraient passablement complexes⁷⁵⁵ pour quiconque ne maîtrisait pas l'arabe⁷⁵⁶.

Fin 2015, le Qatar abroge la *Law no. 4 of 2009 Regarding Regulation of the Expatriates Entry, Departure, Residence and Sponsorship*⁷⁵⁷ et adopte l'*Act No. 21 of 27 October 2015 which regulates the entry, exit of expatriates and their residence*⁷⁵⁸. Cette loi, visant à réformer le système de parrainage⁷⁵⁹, est entrée en vigueur en décembre 2016, et a subi quelques modifications en 2017⁷⁶⁰. Parmi les améliorations apportées, mentionnons la fin de la « 2-year rule »⁷⁶¹. En effet, à l'époque de la publication du Rapport HRW 2012, les travailleurs dont le permis était échu devaient immédiatement quitter le pays⁷⁶² et attendre au moins deux ans après la fin de leur contrat avant de revenir au Qatar⁷⁶³. Selon Amnesty Internationale, les travailleurs étaient alors plus réticents à quitter leur emploi, peu importe les conditions, sachant qu'ils ne pourraient occuper ce type d'emploi avant deux ans, du moins au Qatar⁷⁶⁴. La nouvelle loi prévoit que, sous certaines conditions, le travailleur peut demeurer au Qatar après la fin de son contrat s'il le désire. Ainsi, à l'échéance de son contrat⁷⁶⁵ ou après une période de 5 ans lorsque le contrat est à durée indéterminée, le travailleur peut changer d'employeur après en avoir avisé

⁷⁵³ F. CRÉPEAU, préc., note 70, par. 28; HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 341, p. 441.

⁷⁵⁴ *Law no. 4 of 2009*, préc., note 119, art. 18.

⁷⁵⁵ Le travailleur devant notamment faire publier un avis dans deux quotidiens: D. DUAN, K. KHAMIS MATTAR et B. PANDEY, préc., note 207, par. 50.

⁷⁵⁶ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 100.

⁷⁵⁷ *Law no. 4 of 2009*, préc., note 119.

⁷⁵⁸ *Law No. 21 of 2015*, préc., note 371.

⁷⁵⁹ Les autorités parlent carrément d'un "quantitative leap in employment policy": INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 331, Appendix, par. 14.

⁷⁶⁰ *Law No. 1 of 2017*, préc., note 371.

⁷⁶¹ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 3; AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 1, p. 67; *Law No. 21 of 2015*, préc., note 371, art. 24.

⁷⁶² *Law no. 4 of 2009*, préc., note 119, art. 41. L'employeur pouvait toutefois demander le renouvellement du permis de séjour de son travailleur : *Id.*, art. 9.

⁷⁶³ *Law no. 4 of 2009*, préc., note 119, art. 4.

⁷⁶⁴ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 3.

⁷⁶⁵ Notons que la législation ne pose aucune limite quant à la durée du contrat : INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION, préc., note 356, p. 30-31.

le ministère du travail ainsi que « l'autorité compétente » (non précisée dans cet article)⁷⁶⁶. L'accord de l'employeur actuel n'est pas requis⁷⁶⁷, contrairement à celui qui veut changer d'employeur en cours de contrat⁷⁶⁸.

Lorsque vient le temps de quitter le pays, c'est à l'employeur de payer les frais de déplacement du travailleur, comme c'était le cas lors de la publication du Rapport HRW 2012⁷⁶⁹. Toutefois, l'employeur en est encore exempté s'il allègue que le travailleur a enfreint la loi, notamment les cas de figure énumérés à l'article 61 de la *Labour law*⁷⁷⁰. Soulignons toutefois que depuis l'entrée en vigueur de la *Law no. 21 of 2015*, le travailleur peut, en cas de fausse accusation, saisir les tribunaux pour chercher réparation⁷⁷¹, ce qui peut prendre plusieurs mois⁷⁷². En l'absence de contestation de cette accusation, un jugement d'expulsion pourra être prononcé contre le travailleur, l'empêchant de revenir travailler au Qatar avant un délai de quatre ans⁷⁷³. Par ailleurs, en cas de décès du travailleur, c'est à l'employeur ou au recruteur de payer les frais de retour au pays du corps du travailleur ou encore de son inhumation⁷⁷⁴; la *Law no. 21 of 2015* a repris les dispositions de la *Law no. 4 of 2009* à ce sujet.

Les autorités qataries affirmaient aussi que les travailleurs n'auraient plus à demander l'autorisation de leur employeur afin d'obtenir un visa de sortie afin de quitter le pays⁷⁷⁵. Lors de son adoption, la *Law no. 21 of 2015* prévoyait que :

⁷⁶⁶ *Law No. 21 of 2015*, préc., note 371, art. 21 al. 2.

⁷⁶⁷ Les autorités indiquaient d'ailleurs que de décembre 2016 à février 2017, plus de 5000 travailleurs s'étaient prévalus de cette option : INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 331, Appendix, par. 14-15 et Table 2.

⁷⁶⁸ *Law No. 21 of 2015*, préc., note 371, art. 21.

⁷⁶⁹ *Labour law*, préc., note 39, art. 57 al. 1. Les QFMS et les WWS reprennent cette obligation : QFMS, préc., note 448, point 12.11.3; WWS, préc., note 409, point 11.2.

⁷⁷⁰ *Labour law*, préc., note 39, art. 61, mentionné dans DLA PIPER, préc., note 160, p. 48.

⁷⁷¹ Ce recours, par lequel le travailleur peut se défendre de l'accusation de l'employeur, n'était pas prévu avant l'adoption de la *Law No. 21 of 2015*, préc., note 371 : D. DUAN, K. KHAMIS MATTAR et B. PANDEY, préc., note 207, par. 11.

⁷⁷² Durant lesquels il devra rester au Qatar et ne pourra légalement occuper un emploi ni louer d'appartement ou de chambre d'hôtel, si son visa est échu: *Law No. 21 of 2015*, préc., note 371, art. 6. Voir, à ce sujet : WALK FREE FOUNDATION, préc., note 67, p. 136.

⁷⁷³ *Law No. 21 of 2015*, préc., note 371, art. 26.

⁷⁷⁴ *Id.*, art. 19 al. 1(2) et (3).

⁷⁷⁵ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 330, Appendix II, par. 12 et 29. Il s'agissait d'une promesse émise depuis 2014: *Id.*, Appendix II, par. 54; Peter KOVESSY, « Qatar officials propose changes to kafala system », *Doha News* (14 mai 2014), en ligne : <<https://tinyurl.com/y9f8af3f>> (consulté le 5 février 2018).

The Foreign National laborer or the Recruiter **must notify the Competent Authorities each time the Foreign National leaves the country**, prior to his leaving by at least three days.

In the event that the Recruiter or the Competent Authorities **obstruct the Foreign National laborer's departure**, the Foreign National may seek recourse at the Foreign Nationals Exit Grievances Council, whose formation, purview, organizational structure, and official proceedings shall follow in accordance with a decree from the Minister. [...]

In the event of an **emergency situation** facing the Foreign National laborer, the Council must take action on the request **within three working days** of the request's submission.⁷⁷⁶

Cet article en particulier fut l'objet de plusieurs critiques⁷⁷⁷, particulièrement de l'OIT dans le cadre de son ultimatum de mars 2016⁷⁷⁸. En effet, même si le travailleur n'a plus l'obligation de demander un visa de sortie⁷⁷⁹, son employeur peut tout de même l'empêcher de quitter le pays⁷⁸⁰.

En janvier 2017, l'article 7 de la *Law no. 21 of 2015* a été modifié et se lit désormais ainsi :

An expatriate worker shall have the right to leave the country for holidays, for an emergency, or for any other purpose, after notifying the foreign labour recruiter, based on the labour contract.

An expatriate worker who entered the country for employment shall have **the right to final departure before the end of the contract**, after notifying the foreign labour recruiter, based on the labour contract.

If the foreign labour recruiter or the competent body objects to the exit or departure of the expatriate worker who entered for employment in the cases specified in the previous paragraphs, **the expatriate worker shall have the right to resort to the Expatriates' Exit Appeals Committee** whose composition, mandate, procedures,

⁷⁷⁶ « Qatar Law No. 21 of 2015 governing foreigners (in English) », *Doha News* (5 novembre 2015), sect. 7, en ligne : <<https://tinyurl.com/y9xzprxs>> (consulté le 12 juin 2018) (caractères gras ajoutés).

⁷⁷⁷ Owen GIBSON, « Amnesty: delay in Qatar labour reforms is 'recipe for human rights disaster' », *The Guardian*, sect. Football (1 décembre 2015), en ligne : <<https://tinyurl.com/y8pnoha8>> (consulté le 10 mai 2018); HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 636; INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION, préc., note 356, p. 30-31; AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 1, p. 67; US DEPARTMENT OF STATE, *Trafficking in Persons Report (2016)*, Qatar (p. 312), p. 312-313, en ligne : <<https://www.state.gov/documents/organization/258881.pdf>> (consulté le 10 octobre 2017); US DEPARTMENT OF STATE, préc., note 274, p. 333-334; J. M. DORSEY, préc., note 67, p. 294, 318; CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE, « Qatar's labour law "reforms" a sham - International Trade Union Confederation », *ITUC - CSI - IGB* (28 octobre 2018), en ligne : <<https://www.ituc-csi.org/qatar-s-labour-law-reforms-a-sham?lang=en>> (consulté le 12 juin 2018); COMMISSION D'EXPERTS POUR L'APPLICATION DES CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS (OIT), « Observation (CEACR) - Convention (no 29) sur le travail forcé, 1930 - Qatar », *Commentaires* (2016), en ligne : <<https://tinyurl.com/ycla72e9>> (consulté le 15 mars 2018).

⁷⁷⁸ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 330, Appendix II, par. 54.

⁷⁷⁹ Les autorités qataries insistaient sur ce point dès février 2017: INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 331, Appendix, par. 3.

⁷⁸⁰ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 330, par. 61, 63.

and mode of operation **shall be regulated by virtue of a ministerial decision.**
The Committee shall conclude the appeal **within three working days.**⁷⁸¹

Pour aviser le ministère de son départ du pays, le travailleur doit entreprendre les procédures par le biais d'un portail électronique (dont l'adresse n'est toutefois pas fonctionnelle!), en fournissant notamment une copie de son contrat de travail⁷⁸². Les termes de l'alinéa 2 (« before the end of the contract ») ne semblent pas référer à un changement d'employeur *durant* le contrat⁷⁸³, mais plutôt à l'obligation, pour le travailleur, d'entreprendre les démarches de notification *avant l'échéance* de son contrat⁷⁸⁴. En effet, dans leurs communications avec l'OIT, les autorités qataries, lorsqu'elles mentionnent l'article 7, parlent de « final departure »⁷⁸⁵. De plus, un travailleur qui resterait au pays après l'expiration de son permis de travail (donc après la fin de son contrat) risque une amende de 50 000 riyals qataris (près de 18 000 \$ CA) et/ou jusqu'à trois ans d'emprisonnement⁷⁸⁶. Dans ces circonstances, il est logique que les procédures soient entreprises d'avance.

Le troisième alinéa de l'article 7 de la *Law no. 21 of 2015* prévoit que le travailleur dont l'employeur s'oppose au départ peut s'adresser au Exit Permit Grievances Committee (ci-après le « EPGC »)⁷⁸⁷. Alors que la *Law no. 21 of 2015* a été adoptée en octobre 2015, la création du EPGC n'a été officialisée que la veille de l'entrée en vigueur de la loi, en décembre 2016⁷⁸⁸. Le EPGC, dont les membres sont tous des représentants (à degrés variables) du gouvernement

⁷⁸¹ *Law No. 1 of 2017*, préc., note 371, art. 1, modifiant la *Law No. 21 of 2015*, préc., note 371, art. 7 (caractères gras ajoutés). La répétition de la mention « based on the labour contract » donne beaucoup d'importance au contrat, qui, rappelons-le, n'a que très rarement été négocié avec le travailleur (voir *supra* 3.2.2.1).

⁷⁸² INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix I, par. 7.

⁷⁸³ En effet, l'article 21 al. 1 de la *Law no. 21 of 2015* traite spécifiquement de cette éventualité. Voir aussi *supra* 3.2.2.2.4 sur le sujet.

⁷⁸⁴ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 331, par. 14.

⁷⁸⁵ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix I, par. 7; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 331, Appendix, par. 13. Cela concorde aussi avec les déclarations du responsable des affaires légales du ministère de l'Intérieur: « Before contract expiry expats can now leave permanently », *Gulf-Times* (4 janvier 2017), en ligne : <<http://gulf-times.com/story/526920>> (consulté le 12 juin 2018).

⁷⁸⁶ *Law No. 21 of 2015*, préc., note 371, art. 38 al. 1, pour non-respect de l'article 11 al. 2 de la loi.

⁷⁸⁷ Pour un résumé de la version officielle du fonctionnement de ce comité : « Exit permit rules eased for migrant workers », *Gulf-Times* (1 décembre 2016), en ligne : <<http://gulf-times.com/story/523107>> (consulté le 23 février 2018).

⁷⁸⁸ « Before contract expiry expats can now leave permanently », *Gulf-Times*, préc., note 785.

qatari⁷⁸⁹, est particulièrement important pour les travailleurs qui se verraient empêchés de quitter le pays par leur employeur. Toutefois, en date de septembre 2018, seule la version originale arabe du décret ministériel portant sur la création et le fonctionnement du EPGC est disponible.

Le travailleur doit d'abord présenter sa requête par écrit au secrétariat du EPGC⁷⁹⁰, dans un délai non spécifié. Ce dernier examinera la demande lors de la première rencontre⁷⁹¹ suivant la date de réception de la plainte⁷⁹². Seuls deux articles⁷⁹³ encadrent la prise de décision des membres du EPGC : ils énumèrent plusieurs considérations administratives (par exemple que le plaignant doit soumettre les documents au soutien de sa demande), mais sont malheureusement muets quant aux critères entourant la décision du EPGC. Impossible de savoir, donc, ce qui constitue ou non une raison légitime d'opposition de l'employeur⁷⁹⁴.

Le EPGC doit rendre sa décision au terme de trois jours ouvrables⁷⁹⁵ et en aviser immédiatement les parties⁷⁹⁶. En cas d'appel, celui-ci doit être fait dans les 24 heures suivant la décision⁷⁹⁷ et, selon le gouvernement⁷⁹⁸, « at the Committee's headquarters »⁷⁹⁹. Nous n'avons trouvé aucune indication quant à la possibilité de le faire de façon électronique ou à distance⁸⁰⁰. En l'absence d'une réponse du ministère dans les 48 heures du dépôt de l'appel, celui-ci est présumé rejeté⁸⁰¹.

⁷⁸⁹ *Ministerial Order No. 51 of 2016 on the formation of Migrant Workers Exit Permit Grievances Committee*, préc., note 323, art. 1.

⁷⁹⁰ *Id.*, art. 4(1). Aucune indication, toutefois, quant à la possibilité de déposer cette plainte par voie électronique.

⁷⁹¹ *Id.*, art. 7 al. 1 : les membres se réunissent deux fois par semaine ou à tout autre moment opportun, le tout, généralement hors des heures de travail.

⁷⁹² *Id.*, art. 4(3).

⁷⁹³ *Id.*, art. 5 et 6.

⁷⁹⁴ Le CEACR avait déploré cette omission avant la création du EPGC: COMMISSION D'EXPERTS POUR L'APPLICATION DES CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS (OIT), préc., note 777.

⁷⁹⁵ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 331, par. 18; *Law No. 21 of 2015*, préc., note 371, art. 7 al. 4. Il s'agit d'une amélioration par rapport à la version originale de 2015, qui prévoyait que le délai de 3 jours ne s'appliquait que pour les situations d'urgence (un concept qui n'était pas défini).

⁷⁹⁶ De quelque façon que ce soit: *Ministerial Order No. 51 of 2016 on the formation of Migrant Workers Exit Permit Grievances Committee*, préc., note 323, art. 4(4).

⁷⁹⁷ *Id.*; PENINSULA ONLINE, « Exit Permit Grievances Committee formed in Qatar », *The Peninsula* (11 décembre 2016), en ligne : <<https://tinyurl.com/y7szzj5c>> (consulté le 23 février 2018).

⁷⁹⁸ Le décret est en effet muet quant à cette question pourtant importante!

⁷⁹⁹ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 331, Appendix, par. 19.

⁸⁰⁰ Ce qui n'est pas pratique pour la majorité des travailleurs qui habitent loin de la ville. En effet, le système de transport en commun est limité et les taxis sont inabordables : AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 43.

⁸⁰¹ *Ministerial Order No. 51 of 2016 on the formation of Migrant Workers Exit Permit Grievances Committee*, préc., note 323, art. 4(5).

Rien n'indique que les décisions du EPGC sont publiques; le comité doit toutefois soumettre un rapport annuel au ministre, contenant des statistiques sur le travail accompli⁸⁰².

À ce sujet, le gouvernement indiquait que de janvier à septembre 2017, moins de 1% des travailleurs voulant quitter le pays avaient porté plainte auprès du EPGC⁸⁰³. Toutefois, les statistiques fournies par le Qatar quant au nombre de requêtes rejetées (donc de refus que le travailleur quitte le pays) varient selon l'interlocuteur auquel les autorités s'adressent : le nombre varie, pour la même période, entre 2 et 213⁸⁰⁴! Nous ne voyons aucune explication plausible concernant cette disparité.

Ainsi, malgré les changements terminologiques (le mot *kafeel* (parrain) a été remplacé par « *employer* », « *recruiter* »⁸⁰⁵ ou encore « *persons who are responsible* »⁸⁰⁶... ce qui revient à la définition de *kafeel*⁸⁰⁷) et la répétition de la mention « based on the labour contract » au nouvel article 7, la *Law no. 21 of 2015* ne remplit pas les promesses faites par les autorités d'abolir la *kafala* et de la remplacer par un système de contrats de travail⁸⁰⁸, et les QFMS et les WWS n'apportent aucune modification à ces obligations⁸⁰⁹. En effet, même si les travailleurs ont un peu plus de liberté que lors de la publication du Rapport HRW 2012, leur employeur peut encore, même lorsque le contrat prévoit une date de fin d'emploi, s'opposer à leur sortie du pays⁸¹⁰. Le

⁸⁰² *Id.*, art. 8.

⁸⁰³ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix, Table 3 et par. 12.

⁸⁰⁴ *Id.*, Appendix, Table 4. La raison invoquée pour ces deux refus était l'existence d'une interdiction de voyager en raison d'une sentence criminelle. Voir, pour fins de comparaison: INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 331, Appendix, Figure 2; US DEPARTMENT OF STATE, préc., note 274, p. 333.

⁸⁰⁵ Un terme plutôt vague qui englobe à la fois l'employeur et le recruteur: MIGRANT-RIGHTS.ORG, « Qatar: Renaming Kafala is not Ending Kafala », *Migrant-rights.org* (9 novembre 2015), en ligne : <<https://tinyurl.com/ydagxb8p>> (consulté le 5 février 2018).

⁸⁰⁶ Par exemple: *Law No. 21 of 2015*, préc., note 371, art. 17 et 19.

⁸⁰⁷ GULF LABOUR MARKETS AND MIGRATION, « Qatar: Law No. 21 of 2015 Regulating the Entry, Exit, and Residence of Expatriates », *GLMM* (1 mars 2016), en ligne : <<https://tinyurl.com/y9pz25ks>> (consulté le 17 juin 2018): voir les deux notes infrapaginales, qui indiquent sans complexe la substitution de termes.

⁸⁰⁸ MIGRANT-RIGHTS.ORG, préc., note 805; HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 636.

⁸⁰⁹ Le rapport d'Impactt de 2017 ne fait aucune mention de la fin du contrat de travail des travailleurs migrants: IMPACTT LIMITED, préc., note 363.

⁸¹⁰ Notons toutefois comme amélioration que les travailleurs n'ont plus *directement* à demander l'autorisation à leur employeur avant de quitter le pays : ce dernier devra poser un geste concret en s'y opposant. Moins de risque, donc, qu'un travailleur se voie empêché de quitter le pays simplement parce que son employeur n'a pas répondu à sa demande ou a tardé à le faire.

cas échéant, les travailleurs doivent s'adresser au EPGC, dont le processus souffre d'imprécisions et de contraintes importantes. Par ailleurs, il n'y a pas assez de données fiables afin de déterminer si le nombre peu élevé de requêtes faites au EPGC est la conséquence de la faible opposition des employeurs au départ des travailleurs ou encore à la méconnaissance de ces derniers de ce processus : les améliorations à cet égard sont donc difficilement quantifiables. Dans son ultimatum, l'OIT demandait nommément au gouvernement qatari de fournir de l'information quant aux mesures prises pour mettre en œuvre la nouvelle loi de façon efficace. On ne peut qu'espérer que les prochaines communications du Qatar à cet effet exposeront plus fidèlement la situation.

3.2.4. Traitement des plaintes des travailleurs et inspection du travail

Afin que les protections législatives puissent avoir un réel effet, un mécanisme efficace de traitement des plaintes des travailleurs doit être en place (1) et les ressources suffisantes doivent être déployées en vue d'entreprendre des inspections préventives sur les lieux de travail et d'habitation des travailleurs (2). Nous examinerons, dans les sous-sections suivantes, les améliorations survenues depuis la publication du Rapport HRW 2012 à ces sujets.

3.2.4.1. Traitement des plaintes des travailleurs

Dans les années suivant la publication du Rapport HRW 2012, les travailleurs se plaignent auprès des chercheurs et des représentants d'organisations internationales de restrictions importantes à leur liberté d'expression et à leur liberté d'association⁸¹¹, du traitement inéquitable par rapport aux nationaux, de la rétention du passeport par l'employeur, de l'impossibilité de changer d'employeur⁸¹² et, surtout, du non-paiement ou de la rétention de leur salaire⁸¹³. De plus, de nombreux travailleurs craignent les représailles de la part de leur employeur s'ils portent plainte⁸¹⁴.

⁸¹¹ L'un des seuls moyens de revendication à leur disposition resterait donc la grève (illégale), qui ne sera donc efficace que si elle est menée par un nombre important de travailleurs: A. HANIEH, préc., note 67, à la page 229. Autrement, comme on l'a vu *supra* 3.2.2.2.3, les représailles sont sévères.

⁸¹² P. MARTIN, préc., note 10, p. 79, 83 et 85.

⁸¹³ La grande majorité des plaintes officielles répertoriées par les autorités qataries concernaient d'ailleurs ces deux derniers points: INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 331, Appendix, table 18.

⁸¹⁴ Craintes qui, malheureusement, sont parfois avérées: INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 330, Appendix II, par. 43; US DEPARTMENT OF STATE, préc., note 497, p. 358.

En vue de faciliter les procédures et le traitement des plaintes, le gouvernement qatari indiquait, en 2014, que les travailleurs migrants pouvaient « utiliser un service d'assistance en ligne⁸¹⁵, envoyer un courrier électronique ou se rendre au Département des relations du travail »⁸¹⁶. De plus, gouvernement soulignait le service gratuit d'assistance aux travailleurs⁸¹⁷ offert par le tribunal du travail afin de les assister dans la présentation de leurs poursuites judiciaires à l'encontre de leur employeur⁸¹⁸. Il soulignait de plus que ces travailleurs pouvaient bénéficier, dans le cadre du processus judiciaire, d'un service de traduction⁸¹⁹. Le gouvernement n'apportait toutefois aucune précision quant au « nombre de cas résolus ou [aux] résultats de tous les cas soumis au tribunal du travail »⁸²⁰. En 2016, les autorités indiquaient avoir instauré des centres automatisés de services⁸²¹ afin que les travailleurs qui habitaient loin de la ville puissent y poser leurs questions et y déposer leurs plaintes⁸²² et rappelaient l'existence de la ligne téléphonique d'information⁸²³. Elles ont aussi mis en œuvre diverses mesures afin d'informer les travailleurs de l'existence des différents mécanismes de plaintes⁸²⁴.

En août 2017 (soit un peu plus d'un an après l'ultimatum de l'OIT), le Qatar a adopté la *Law no. 13 of 2017*, amendant la *Labour law* afin d'y ajouter quelques articles sur la résolution de

⁸¹⁵ Disponible qu'aux bureaux du ministère: SUPREME COMMITTEE FOR DELIVERY & LEGACY, *Workers' Welfare Standards - Bulletin 1 to Edition 2*, Doha, SC, 2018, en ligne : <<https://tinyurl.com/y8ohq7ur>> (consulté le 18 juin 2019), point 18.2.

⁸¹⁶ D. DUAN, K. KHAMIS MATTAR et B. PANDEY, préc., note 207, par. 35.

⁸¹⁷ SUPREME COMMITTEE FOR DELIVERY & LEGACY (WORKERS' WELFARE DIVISION), préc., note 408, p. 10, 20.

⁸¹⁸ D. DUAN, K. KHAMIS MATTAR et B. PANDEY, préc., note 207, par. 35.

⁸¹⁹ En 2017, les autorités promettaient que des traducteurs seraient présents dans les centres de services sous la responsabilité du ministère du travail qui seraient créés dans diverses régions du pays: INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 331, Appendix, par. 39.

⁸²⁰ D. DUAN, K. KHAMIS MATTAR et B. PANDEY, préc., note 207, par. 57; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 330, Appendix II, par. 52.

⁸²¹ En mars 2017, le Qatar indiquait vouloir en faire passer le nombre de 10 à 90: INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 331, Appendix, par. 39.

⁸²² Ces services seraient disponibles en 11 langues: INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 330, Appendix II, par. 17-19. Plusieurs travailleurs en ignoraient toutefois l'existence ou n'avaient pas les moyens de s'y rendre: *Id.*, Appendix II, par. 43 et 58.

⁸²³ En 2015, il y aurait eu plus de 20 000 appels sur cette ligne: INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 330, Appendix II, par. 19. Les autorités indiquent que toutes ces questions ont été transmises au département pertinent du ministère du Travail. Nous n'avons cependant trouvé aucun suivi ni statistique quant à cette information, ni quant à savoir si les employés qui répondent à cette ligne parlent désormais plusieurs langues (voir, à ce sujet, *supra* 1.3.4).

⁸²⁴ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 331, Appendix, par. 38-40; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix I, par. 9, 36-39.

différents entre employeurs et travailleurs⁸²⁵. Cette nouvelle loi prévoit que toute dispute portant sur le contrat de travail ou sur l'application de la *Labour Law* devra être présentée auprès d'un département du ministère du travail, qui rendra sa décision (ayant force de loi) dans les sept jours suivants⁸²⁶. En cas de désaccord, les parties pourront présenter un appel auprès d'un « workers' dispute settlement committee »⁸²⁷, dont les membres, nommés par les autorités⁸²⁸, devront tout de même être indépendants⁸²⁹. Les décisions de ce comité devront être rendues dans un délai de trois semaines⁸³⁰, motivées (sous peine de nullité)⁸³¹ et notifiées aux parties⁸³². Les décisions du comité seront exécutoires⁸³³ et appelables auprès de la Cour d'appel⁸³⁴.

Il est encore trop tôt pour connaître l'efficacité de ces nouveaux mécanismes⁸³⁵; notons comme amélioration que les délais sont grandement réduits et les décisions devront être motivées. Les autorités promettaient que les sessions seraient publiques⁸³⁶, mais rien dans la loi ne le prévoit. Les courts délais sont certes une bonne nouvelle, mais empêchent les travailleurs d'exercer leurs recours une fois de retour dans leur pays d'origine⁸³⁷ : tant qu'ils craindront des représailles s'ils portent plainte contre leur employeur en cours de contrat, ils hésiteront vraisemblablement à se prévaloir de ces recours.

⁸²⁵ *Law No. 13 of 2017 which amends several provisions of the Labour Law promulgated by Law No. 14 of 2004 and Law No. 13 of 1990 which promulgates the Civil and Commercial Proceedings Law*, 16 août 2017, en ligne : <<https://tinyurl.com/ybu2qvye>> (consulté le 22 juin 2018), ajoutant les articles 115bis à 115bis/7 à la; *Labour law*, préc., note 39.

⁸²⁶ *Labour law*, préc., note 39, art. 115bis al. 1 et 2.

⁸²⁷ *Id.*, art. 115bis/1.

⁸²⁸ *Id.*, art. 115bis/1 al. 1. La composition exacte, les règles de procédure et l'étendue des pouvoirs du comité, notamment, seront déterminées ultérieurement; *Id.*, art. 115bis/1 al. 2. Nous n'avons trouvé aucun acte juridique à ce sujet.

⁸²⁹ *Labour law*, préc., note 39, art. 115bis/2 al. 3.

⁸³⁰ *Id.*, art. 115bis/2 al. 2.

⁸³¹ *Id.*, art. 115bis/4.

⁸³² *Id.*, art. 115bis/3 al. 1.

⁸³³ *Id.*, art. 115bis/5.

⁸³⁴ *Id.*, art. 115bis/6 al. 1, qui devra examiner l'appel « sans délai » et rendre une décision dans les 30 jours suivant son examen.

⁸³⁵ Les comités ont commencé à exercer leurs fonctions en mars 2018: US DEPARTMENT OF STATE, préc., note 497, p. 359. Le décret ministériel devant préciser plusieurs points était, en octobre 2017, en attente d'approbation de l'Émir, selon les autorités qataries: INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix I, par. 4. Nous n'en avons trouvé aucune trace, et ce, peu importe la langue.

⁸³⁶ En fait, la phrase exacte porte quelque peu à confusion : « its sessions shall be public, and the proceedings shall be held in camera »: INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix I, par. 4.

⁸³⁷ Ce qui est contraire aux recommandations de l'OIT à ce sujet: INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, préc., note 481, p. 10-11 (point 8).

Le Qatar semble aussi avoir mis en place un système de reclassement à la suite d'une mésentente entre un travailleur et son employeur. En effet, la *Law no. 21 of 2015* prévoit que les travailleurs peuvent, en cours de contrat, demander auprès du ministre un transfert d'employeur⁸³⁸; contrairement à la procédure sous la *Law no. 4 of 2009*, l'accord de l'employeur actuel n'est plus requis⁸³⁹. En octobre 2017, les autorités qataries indiquaient qu'un tel transfert se ferait aisément, à l'aide d'un portail électronique (dont l'adresse n'est toutefois pas opérationnelle!). Le travailleur n'aurait qu'à y soumettre, pour que son transfert soit effectué :

a certified copy of the employment contract as well as a copy of a certificate which attests to the amicable end of the contractual relationship with the employer, or to demonstrate that there was abuse^[840] by an employer.⁸⁴¹

S'il semble que le travailleur doive passer par les autorités afin de se procurer un tel certificat, aucune information précise n'est donnée quant à son mode de fonctionnement : le travailleur doit-il déposer une plainte formelle, ou bien le transfert sera-t-il octroyé sur la seule existence de la mésentente entre les deux parties? Dans tous les cas, le système semble fonctionnel : selon les autorités qataries, il y aurait eu plus de 10 000 transferts d'employeurs de janvier à septembre 2017, soit dix fois plus que l'année précédente, alors que la *Law no. 21 of 2015* n'était pas encore en vigueur⁸⁴².

Les QFMS ne mentionnent aucune obligation supplémentaire particulière; les WWS prescrivent, quant à eux, aux employeurs visés d'établir un « support system to monitor and address issues relating to the welfare of its Workers in a confidential and culturally appropriate manner »⁸⁴³ et d'aviser les travailleurs quant aux coordonnées des différentes agences pouvant recueillir leurs plaintes⁸⁴⁴. En 2016, Impactt avait relevé que six des dix contracteurs évalués n'avaient pas informé leurs travailleurs de l'existence du « support system », et que la majorité

⁸³⁸ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 330, Appendix II, par. 25-26; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 331, par. 15, Table 1.

⁸³⁹ *Law no. 4 of 2009*, préc., note 118, p. 22. Les travailleurs pouvaient aussi tenter leur chance par la voie diplomatique, en portant plainte auprès de leur ambassade: R. JUREIDINI, préc., note 128, p. 126.

⁸⁴⁰ Un tel abus est extrêmement difficile à prouver : V. MANTOUVALOU, préc., note 153, aux pages 238-239.

⁸⁴¹ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix I, par. 7.

⁸⁴² *Id.*, Appendix I, tables 1-2.

⁸⁴³ WWS, préc., note 409, point 18.1.

⁸⁴⁴ *Id.*, point 18.2. Voir la nouvelle version : SUPREME COMMITTEE FOR DELIVERY & LEGACY, préc., note 815.

des travailleurs d'un de ces contracteurs craignaient des représailles s'ils portaient plainte⁸⁴⁵. Lors de son suivi en 2017, Impactt a noté des progrès, sans toutefois en préciser la teneur⁸⁴⁶. Rappelons aussi que les WWS exigent que les employeurs instaurent des Workers' Welfare Forums, auprès desquels les travailleurs peuvent, anonymement et sans craindre d'éventuelles représailles, soumettre leurs plaintes⁸⁴⁷.

Les autorités semblent avoir pris acte des critiques indiquant la difficulté pour les travailleurs de faire appel aux mécanismes de plainte (services non disponibles dans leur langue, lenteur et complexité des procédures, opacité du processus, etc.). Les mesures entreprises paraissent prometteuses, mais tout porte à croire qu'il faudra encore du temps pour renverser la vapeur. En effet, les quelques statistiques fournies par les autorités indiquaient, pour 2016 et 2017, un faible nombre de plaintes et peu de précisions quant à leur suivi ou aux sanctions imposées aux employeurs fautifs⁸⁴⁸.

3.2.4.2. Inspection du travail

L'un des graves problèmes soulevés par le Rapport HRW 2012 concernait les lacunes dans l'inspection du travail. Les inspecteurs étaient peu nombreux et ne parlaient pas la langue des travailleurs; leurs inspections étaient donc bien souvent incomplètes et non représentatives de la réalité. La législation n'a pas changé depuis, mais dans les dernières années le nombre d'inspecteurs a grandement augmenté et les autorités ont mis en œuvre quelques stratégies afin de s'assurer que les employeurs respectent les normes législatives en vigueur.

En 2014, l'OIT soulignait que les « agents du service d'inspection du ministère du Travail ne se rendent dans les entreprises pour s'assurer qu'elles respectent la législation **que si une plainte est déposée** »⁸⁴⁹. Notons qu'il n'y avait alors, dans l'ensemble du pays, que 150 inspecteurs⁸⁵⁰.

⁸⁴⁵ IMPACTT LIMITED, préc., note 363, p. 34.

⁸⁴⁶ *Id.*, p. 35.

⁸⁴⁷ FIFA HUMAN RIGHTS ADVISORY BOARD, préc., note 598, p. 31-33. Voir *supra* 3.2.2.2.3 sur le fonctionnement et les limites de tels forums.

⁸⁴⁸ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 331, Appendix, Table 19. Voir les tables 23-27 pour des statistiques un peu plus détaillées. Elles sont toutefois incomplètes et semblent parfois contradictoires. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix I, par. 39, Table 28-29 et 34-39. Les mêmes commentaires s'appliquent quant à ces chiffres.

⁸⁴⁹ D. DUAN, K. KHAMIS MATTAR et B. PANDEY, préc., note 207, par. 13 (caractères gras ajoutés).

⁸⁵⁰ *Id.*, par. 13 et 33.

Prenant conscience des lacunes dans le domaine⁸⁵¹, le gouvernement a assuré avoir l'intention « d'accroître le nombre d'inspecteurs et d'améliorer la qualité de leur travail, notamment en leur assurant une formation et en faisant appel aux services d'interprètes parlant anglais et maîtrisant en outre les langues parlées par la majorité des travailleurs asiatiques. »⁸⁵²

En mars 2017, soit un an après l'ultimatum de l'OIT, les autorités qataries annoncent qu'elles préparent une « National Strategy for Inspection », promettant de continuer d'augmenter le nombre d'inspecteurs⁸⁵³, d'interprètes et d'inspections⁸⁵⁴. En octobre 2017, il y avait près de 400 inspecteurs⁸⁵⁵ et le gouvernement avait embauché une dizaine d'interprètes⁸⁵⁶. Les autorités n'ont toutefois pas dévoilé le temps moyen consacré à chaque inspection⁸⁵⁷, ni le nombre moyen de travailleurs interrogés et de registres consultés⁸⁵⁸. Notons également que les inspecteurs n'ont toujours pas le pouvoir d'imposer des sanctions⁸⁵⁹; ils ne peuvent qu'émettre des recommandations⁸⁶⁰. Se fondant sur le nombre peu élevé de violations détectées par ces inspections⁸⁶¹, tant l'OIT qu'Amnistie internationale en ont conclu que ces mesures, quoique

⁸⁵¹ *Id.*, par. 32.

⁸⁵² *Id.*, par. 33; Cette précision est capitale : Amnistie Internationale indiquait en effet, en 2013, que la presque totalité des travailleurs qui n'occupaient pas de poste de gestionnaire ne parlaient pas suffisamment l'anglais ni l'arabe pour communiquer efficacement avec les inspecteurs : AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 111.

⁸⁵³ En septembre 2015, on comptait déjà 295 inspecteurs: COMMISSION D'EXPERTS POUR L'APPLICATION DES CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS (OIT), « Plainte déposée au titre de l'article 26 de la Constitution de l'OIT concernant l'inexécution de la convention (no 29) sur le travail forcé, 1930, et de la convention (no 81) sur l'inspection du travail, 1947 », *Commentaires* (2016), en ligne : <<https://tinyurl.com/ybuau9nq>> (consulté le 10 avril 2018).

⁸⁵⁴ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 331, Appendix, par. 29-30.

⁸⁵⁵ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix I, par. 22. Le quart de ces inspecteurs parle anglais.

⁸⁵⁶ Dix en 2015 (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 330, Appendix II, par. 24) et quatre en 2017 (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix I, par. 22). Les langues maîtrisées par ces interprètes ne sont toutefois pas précisées.

⁸⁵⁷ L'on peut toutefois le calculer en divisant le nombre d'inspections (56 000) par le nombre d'inspecteurs et de jours travaillés dans l'année: AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 1, p. 67-68. Amnistie Internationale en arrivait donc à la conclusion que les inspections duraient en moyenne un jour et demi, une donnée qui n'est envisageable que si les inspections sont courtes et que les rapports ne sont pas détaillés. Il s'agit tout de même d'une amélioration par rapport à 2012, alors que les inspecteurs pouvaient boucler jusqu'à quatre inspections par jour, sans que le ministère du Travail y voie un problème: AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 111.

⁸⁵⁸ COMMISSION D'EXPERTS POUR L'APPLICATION DES CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS (OIT), préc., note 853.

⁸⁵⁹ *Labour law*, préc., note 39, art. 138 et 140 *a contrario*.

⁸⁶⁰ COMMISSION D'EXPERTS POUR L'APPLICATION DES CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS (OIT), préc., note 853; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 330, Appendix II, par. 24.

⁸⁶¹ En 2016, 83% des inspections sont jugées « acceptables »: COMMISSION D'EXPERTS POUR L'APPLICATION DES CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS (OIT), préc., note 853. Dans la première moitié de 2017, ce chiffre s'élève alors à près de 69%: INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix I, Table 14

prometteuses, comportaient encore plusieurs lacunes et étaient insuffisantes⁸⁶². Par ailleurs, les sanctions imposées aux contrevenants, le cas échéant, ne sont pas précisées.

Les QFMS⁸⁶³ et les WWS⁸⁶⁴ prévoient quant à eux que les entreprises qu'ils encadrent (de façon non contraignante, rappelons-le) devront se soumettre à des inspections par une tierce partie; dans le cas des WWS, il s'agit notamment de la firme Impactt, dont nous avons étudié le rapport⁸⁶⁵ tout au long de ce chapitre. Le SC a aussi effectué, en 2017, des inspections de concert avec l'IBB⁸⁶⁶ auprès des entreprises couvertes par les WWS.

En résumé, bien que la législation soit demeurée inchangée depuis 2012, la stratégie nationale d'inspection entamée en 2017 a permis d'augmenter le nombre d'inspecteurs, d'interprètes et d'inspections. Cependant, en l'absence de données plus précises quant aux résultats de ces inspections et des sanctions imposées dans la minorité de cas où l'inspecteur conclut à une ou des violations de la loi, il est difficile de se prononcer sur l'efficacité d'une telle stratégie.

Il y a eu d'importantes améliorations quant à la volonté des autorités qataries de bonifier le traitement des plaintes des travailleurs (démontrée par la mise en place de nouvelles procédures se voulant plus rapides et plus transparentes) ainsi que l'inspection du travail (par exemple, une augmentation notable du nombre d'inspecteurs). Toutefois, comme c'est le cas de bien d'autres aspects des conditions de travail et de séjour des travailleurs migrants, les résultats concrets des mesures implantées demeurent encore incertains, en raison notamment du manque de statistiques détaillées et fiables.

(nos calculs). Dans les deux cas, ces pourcentages sont surprenants lorsque comparés aux données recueillies par les chercheurs indépendants, HRW, Amnistie Internationale, la QF, la CSI et Impactt.

⁸⁶² INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 330, Appendix II, par. 58; AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 1, p. 67-68. Voir aussi : US DEPARTMENT OF STATE, préc., note 274, p. 333.

⁸⁶³ QFMS, préc., note 448, point 9.6. Les sanctions ne sont pas détaillées, mais le résultat de ces inspections sera pris en compte lors de l'octroi de contrats futurs à la compagnie.

⁸⁶⁴ WWS, préc., note 409, points 3.3 et 19.1 à 19.7.

⁸⁶⁵ IMPACTT LIMITED, préc., note 363.

⁸⁶⁶ FIFA HUMAN RIGHTS ADVISORY BOARD, préc., note 598, p. 21-22; THE SUPREME COMMITTEE FOR DELIVERY & LEGACY et BUILDING AND WOOD WORKERS' INTERNATIONAL, *2017 Report of the Joint Working Group*, 2017, p. 4 et 8, en ligne : <<https://tinyurl.com/yb6o2x8w>> (consulté le 7 mai 2018). L'IBB s'est dite très satisfaite de la coopération et de la transparence du SC à ce sujet.

3.3. *Constats transversaux découlant de l'analyse*

Nos résultats de recherche nous permettent de faire deux principaux constats transversaux. D'une part, le régime de *kafala* (toujours en vigueur malgré les prétentions des autorités) a certes subi quelques modifications mais demeure l'un des principaux facteurs de vulnérabilité des travailleurs migrants au Qatar, en particulier ceux exerçant un emploi peu ou pas spécialisé : ce régime de parrainage, qui existe sous d'autres formes dans d'autres pays, constitue selon nous un facteur exacerbant la vulnérabilité des travailleurs migrants (3.3.1). D'autre part, notre recherche nous permet de mettre en lumière l'apport indéniable de la société civile (ONG, organisations internationales et médias), dont la recherche et les pressions ont été essentielles aux améliorations observées tant dans la législation que dans le discours des autorités qataries (3.3.2).

3.3.1. *Exacerbation de la vulnérabilité des travailleurs migrants par la kafala*

Les travailleurs migrants occupant un emploi peu ou pas spécialisé au Qatar sont particulièrement vulnérables en raison de connaissances limitées quant à leurs droits et à la langue du pays, ainsi qu'à leur pouvoir de négociation réduit vu les lois très strictes encadrant la négociation collective⁸⁶⁷. De plus, n'étant pas citoyens, ils n'ont aucun droit de vote⁸⁶⁸; les dirigeants élus n'auront donc pas tendance à se préoccuper de leur opinion. Plusieurs travailleurs migrants sont méfiants envers les tribunaux qataries, les soupçonnant d'entretenir un biais favorable aux nationaux, au détriment des étrangers⁸⁶⁹. Ils vont donc hésiter avant d'y faire appel, craignant d'être désavantagés avant même d'être entendus⁸⁷⁰. Ils appréhendent également encore les représailles de leur employeur⁸⁷¹, qui peuvent mener à leur expulsion du pays⁸⁷² avant

⁸⁶⁷ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION et WALK FREE FOUNDATION, préc., note 182, p. 30. Voir aussi : P. WICKRAMASEKARA et N. BARUAH, préc., note 456, à la page 31.

⁸⁶⁸ *Constitution du Qatar*, préc., note 41, art. 42 *a contrario*; B. LYON, préc., note 90, à la page 6.

⁸⁶⁹ J. B. ERNST, préc., note 18, p. 21.

⁸⁷⁰ Bien qu'en théorie, tous soient égaux devant la loi : *Constitution du Qatar*, préc., note 41, art. 35.

⁸⁷¹ Akram BELKAÏD, « Au Qatar, la « kafala » pèse toujours », *Le Monde diplomatique* (1 décembre 2017), en ligne : <<https://tinyurl.com/ycfgmbkb>> (consulté le 10 août 2018).

⁸⁷² C'est ce qui est arrivé à une trentaine de travailleurs népalais dont le visa était expiré depuis deux ans et qui avaient entrepris des recours contre leur employeur pour non-paiement de salaire pendant près de 15 mois : « Three dozen migrant Nepali workers arrested in Qatar », *The Kathmandu Post* (30 octobre 2015), en ligne :

d'avoir pu amasser suffisamment d'argent ou, pire, d'avoir pu rembourser les dettes contractées pour migrer⁸⁷³.

L'État devrait donc porter une attention particulière pour s'assurer du respect de ses lois envers cette population vulnérable. Or, l'enchâssement légal de la *kafala* exacerbe plutôt cette fragilité des travailleurs en prévoyant que la légalité de leur séjour est tributaire de leur lien d'emploi et en rendant tout changement d'employeur ardu, et pouvant ainsi entraîner des situations de servitude pour dettes ou de travail forcé. De fait, la *kafala* dépasse le champ du droit du travail et rejoint celui de l'immigration, et son abolition effective aurait nécessité plus que les changements superficiels apportés par la *Law no. 21 of 2015* : c'est l'ensemble du système d'octroi de visas et les règles sur le séjour des migrants au pays qui auraient dû être revus. Or, malgré les diverses promesses des autorités qataries à cet effet depuis de nombreuses années, elles ne semblent pas disposées à remettre en question le système en tant que tel. En effet, les enquêtes (le cas échéant) ne portent que sur les violations de droits « à la pièce » (c'est-à-dire, les symptômes) et ne considèrent pas l'ensemble des lois et décisions impliquées (la cause)⁸⁷⁴.

Un auteur expliquait pourquoi les États pouvaient être réticents à réformer un tel système de parrainage : « the rationale for admitting low-skilled migrants is to fill particular job vacancies, not to admit migrants to float around in the labor market »⁸⁷⁵. En effet, la *kafala* transfère aux employeurs les obligations de l'État à l'égard des travailleurs : en cas de réforme ou d'abrogation, il faudra intégrer les travailleurs migrants à la société (logement, services, etc.) lorsqu'ils sont entre deux emplois, augmentant du coup le fardeau financier du gouvernement. Pour sa part, le Qatar a choisi d'annoncer l'abolition de la *kafala* tout en maintenant les responsabilités des employeurs à l'égard des travailleurs à leur emploi; les travailleurs ont, de leur côté, toujours l'obligation de quitter le pays s'ils n'ont plus d'emploi⁸⁷⁶. Par ailleurs, on conçoit la réticence des employeurs⁸⁷⁷, qui devront investir des sommes considérables pour le

<<https://tinyurl.com/y96fz7az>> (consulté le 5 février 2018). Bien que cette situation soit survenue avant l'entrée en vigueur de la *Law No. 21 de 2015*, rien dans cette dernière ne laisse croire qu'il en serait dorénavant autrement.

⁸⁷³ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 1, p. 61 (note 194).

⁸⁷⁴ US DEPARTMENT OF STATE, préc., note 497, p. 357-358.

⁸⁷⁵ P. MARTIN, préc., note 10, p. 130.

⁸⁷⁶ Voir *supra* 3.2.2.3 sur les obligations de l'employeur quant au logement et à la nourriture.

⁸⁷⁷ P. MARTIN, préc., note 9, p. 122 et suivantes, plus particulièrement p. 126. Voir aussi : Martin RUHS, « Migrants Don't Need More Rights », dans Beth LYON (dir.), *We Asked for Workers. We Got People Instead. The UN*

recrutement et l'hébergement de travailleurs qui pourraient quitter leur emploi à quelques semaines d'avis⁸⁷⁸. En y ajoutant l'équilibre précaire maintenu par les États-rentiers entre la classe dirigeante et la population citoyenne— un équilibre rendu possible justement grâce à un système qui permet aux employeurs de pourvoir aisément les emplois dont les nationaux ne veulent pas—, et le fait que les pays voisins emploient en majorité encore ce système⁸⁷⁹, l'on comprend mieux l'ampleur des conséquences des modifications à la législation en vigueur⁸⁸⁰.

Une auteure indiquait que l'abolition de la *kafala* risquait d'avoir pour effet que les employeurs offrent des contrats de plus courte durée et qu'ils renvoient les travailleurs dès qu'ils n'auraient plus besoin de leurs services. En effet, si rien dans la *kafala* n'interdit à un employeur de renvoyer le travailleur avant la fin du contrat, il sera tout de même plutôt porté à vouloir « rentabiliser » les frais déboursés de recrutement⁸⁸¹. Il serait par contre surprenant que la demande chute à ce point dans les prochaines années⁸⁸². De plus, la législation pourrait être modifiée afin de prévoir des pénalités pécuniaires dissuasives à l'employeur qui mettrait fin au contrat avant terme. Ces craintes méritent malgré tout d'être soulevées⁸⁸³ : en effet, il serait utopique de croire que l'abolition de la *kafala* à elle seule réglerait tous les problèmes des travailleurs migrants. Pour notre part, nous croyons toutefois que les désavantages d'un système par lequel les travailleurs doivent la légitimité de leur séjour au pays au bon vouloir de leur employeur l'emportent sur les avantages que ces travailleurs pourraient en retirer, et souhaitons

International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, New York, Open Society Foundations, 2016, p. 209, à la page 210, où l'auteur écrit que d'après ses recherches, « More open admission policies tend to be associated with greater restrictions of migrant rights, especially in the case of low-skilled workers ». Pour une explication de ce point de vue par l'auteur, voir : M. RUHS, préc., note 16, p. 47-52.

⁸⁷⁸ *Labour law*, préc., note 39, p. 49.

⁸⁷⁹ Certaines entreprises craignent, le cas échéant, de perdre leur « competitive edge » : « The plight of Qatar's migrant workers », *Al-Jazeera*, préc., note 320, de 15:45 à 17:00.

⁸⁸⁰ Z. BABAR et A. GARDNER, préc., note 4, à la page 48; A. HANIEH, préc., note 112, à la page 42. Voir aussi: M. RUHS, préc., note 16, p. 98 « The unique design and policies of the kafala system reflect three types of objectives [...]: provide a cheap workforce for the low-cost provision of goods and services (including domestic services) in the private sector [...]; regulate the perceived impact of immigration on the culture and perceived national identity of the population; and address security concerns potentially arising from the fact that large numbers of migrants often outnumber citizens. »

⁸⁸¹ J. WELLS, préc., note 411, p. 25.

⁸⁸² « Qatar needs one million foreign workers for 2022 projects: ILO », *Mubasher USA*, préc., note 66.

⁸⁸³ A. REILLY, préc., note 25, à la page 296. Voir aussi: M. RUHS, préc., note 17, p. 118-119.

que le Qatar, avec l'assistance technique de l'OIT, en vienne à respecter les promesses d'abolition de la *kafala*.

Comme nous le mentionnions *supra* chapitre 3.2, ce n'est pas la *kafala* en elle-même qui est responsable directement des abus subis par les travailleurs. Toutefois, en liant la légalité de séjour au pays du travailleur à son emploi chez un employeur particulier, elle place presque inévitablement le travailleur en situation de vulnérabilité, celui-ci n'osant souvent pas se plaindre, de peur de devoir quitter le pays. La *kafala* n'est pas propre au Qatar : plusieurs pays occidentaux emploient un système de parrainage des travailleurs migrants, par exemple le Canada pour certains travailleurs occupant des postes à bas salaire, dont les travailleuses domestiques et les travailleurs agricoles⁸⁸⁴. Elle est aussi enchâssée dans la législation de nombreux pays du Golfe (Émirats arabes unis, Bahreïn, Arabie saoudite, Oman et Koweït, entre autres). Elle y joue un rôle fondamental en droit de l'immigration et du travail : à l'instar du Qatar, ces pays ont besoin des travailleurs migrants⁸⁸⁵, qui y représentaient, en 2017, entre 37⁸⁸⁶ et 88%⁸⁸⁷ de la population totale.

Les travailleurs migrants de ces États y sont, comme ceux œuvrant au Qatar, victimes de confiscation de passeport⁸⁸⁸, de substitution de contrat⁸⁸⁹, de conditions dangereuses de travail⁸⁹⁰ et de non-paiement de salaire⁸⁹¹, voire de travail forcé⁸⁹². De surcroît, les grèves y sont

⁸⁸⁴ Voir, en général sur le sujet: D. GESUALDI-FECTEAU et al., préc., note 520.

⁸⁸⁵ Bastien GIBERT, Axel MARAUT et Benjamin TELLE, *Et après le pétrole? Risques et enjeux géopolitico-financiers pour les Émirats Arabes Unis*, Paris, L'Harmattan, 2005, p. 35; G. SIMON, préc., note 29, p. 57 et 137; S. ALI, préc., note 106, p. 83; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION et WALK FREE FOUNDATION, préc., note 182, p. 31; Z. BABAR, préc., note 76, à la page 20.

⁸⁸⁶ CENTRAL INTELLIGENCE AGENCY, « Saudi Arabia - People and Society », *The World Factbook*, en ligne : <<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/sa.html>> (consulté le 13 juillet 2018).

⁸⁸⁷ CENTRAL INTELLIGENCE AGENCY, « United Arab Emirates - People and Society », *The World Factbook*, en ligne : <<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ae.html>> (consulté le 13 juillet 2018).

⁸⁸⁸ S. ALI, préc., note 106, p. 11, 84.

⁸⁸⁹ *Id.*, p. 86.

⁸⁹⁰ HUMAN RIGHTS WATCH, « UAE: Abuses at NYU, Louvre, Guggenheim Project », *News* (10 février 2015), en ligne : <<https://tinyurl.com/y7cv82g7>> (consulté le 30 octobre 2017). Voir, en général sur le sujet: Andrew ROSS et GULF LABOR COALITION (dir.), *The Gulf. High Culture / Hard Labor*, New York, OR Books, 2015.

⁸⁹¹ S. ALI, préc., note 106, p. 84.

⁸⁹² US DEPARTMENT OF STATE, *Trafficking in Persons Report (2018)*, Bahrain (p. 86), p. 88, en ligne : <<https://www.state.gov/documents/organization/282800.pdf>> (consulté le 12 juillet 2018); US DEPARTMENT OF STATE, *Trafficking in Persons Report (2018)*, Oman (p. 334), p. 336, en ligne : <<https://www.state.gov/documents/organization/282803.pdf>> (consulté le 12 juillet 2018); CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE, préc., note 373. Les travailleurs migrants en Arabie Saoudite doivent obtenir un visa

interdites⁸⁹³ et il y est plutôt difficile, pour les journalistes et travailleurs humanitaires, d'y effectuer des recherches et des entrevues : par exemple, les Émirats arabes unis bannissent depuis 2014 des artistes, journalistes et travailleurs humanitaires jugés trop revendicateurs, et emprisonnent les protestataires demandant une réforme du système⁸⁹⁴. Et comme au Qatar, même si ces problèmes ne sont pas l'apanage de systèmes juridiques instaurant la *kafala*, le fait pour les travailleurs de ne pas pouvoir changer aisément d'employeur⁸⁹⁵ ou de poursuivre ce dernier pour mauvais traitements, le cas échéant⁸⁹⁶, est susceptible de cimenter leur vulnérabilité.

3.3.2. *Importance de la société civile dans l'amélioration de la situation juridique des travailleurs migrants*

Un auteur relevait, fin novembre 2017, que le Qatar était « the first and only Gulf state to engage with its critics, international human rights groups and trade unions »⁸⁹⁷. Plusieurs raisons peuvent pousser un État à remettre en question des pratiques bien ancrées et qui lui sont profitables. Par exemple, le taux de chômage élevé des nationaux au Bahreïn⁸⁹⁸ a poussé le pays

de sortie afin de pouvoir quitter le pays à la fin de leur contrat, comme c'était le cas au Qatar avant 2016, ce qui mène malheureusement à des situations de travail forcé, où le travailleur doit rester à l'emploi de son employeur même après l'échéance du contrat de travail: US DEPARTMENT OF STATE, *Trafficking in Persons Report (2018)*, Saudi Arabia (p. 369), p. 371, en ligne : <<https://www.state.gov/documents/organization/282803.pdf>> (consulté le 12 juillet 2018).

⁸⁹³ Paula CHAKRAVARTTY et Nitasha DHILLON, « Gulf Dreams for Justice : Migrant Workers and New Political Futures », dans Andrew ROSS et GULF LABOR COALITION (dir.), *The Gulf. High culture / Hard labor*, New York, OR Books, 2015, p. 36, à la page 36. En 2007 une manifestation pacifique a été qualifiée d'"émeute" par le gouvernement et 65 travailleurs ont été expulsés du pays sans procès, puis rapidement remplacés : S. ALI, préc., note 106, p. 89. Voir aussi; Associated PRESS, « Foreign construction workers stage rare protest in Dubai over pay », *The Guardian*, sect. World news (10 mars 2015), en ligne : <<https://tinyurl.com/q2stmkn>> (consulté le 30 octobre 2017).

⁸⁹⁴ Sarah Leah WILSON, « Foreword », dans Andrew ROSS et GULF LABOR COALITION (dir.), *The Gulf. High culture / Hard labor*, New York, OR Books, 2015, p. 7, à la page 9.

⁸⁹⁵ HUMAN RIGHTS WATCH, « World Report 2018: Rights Trends in Oman », *Human Rights Watch* (20 décembre 2017), en ligne : <<https://www.hrw.org/world-report/2018/country-chapters/oman>> (consulté le 13 juillet 2018).

⁸⁹⁶ US DEPARTMENT OF STATE, préc., note 892, p. 369.

⁸⁹⁷ James M. DORSEY, « Trouble in sport's paradise: Can Qatar overcome the diplomatic crisis? », *Huffington Post* (27 novembre 2017), en ligne : <<https://tinyurl.com/y74gth8q>> (consulté le 7 mars 2018).

⁸⁹⁸ A. NORMAND, préc., note 29, p. 139. En 1995, le taux de chômage s'élevait à 30% (les sources ne sont toutefois pas unanimes sur le pourcentage précis) : O. DA LAGE, préc., note 71, p. 140.

à assouplir⁸⁹⁹ la *kafala*⁹⁰⁰. De son côté, le Koweït a promis d'envisager de modifier le régime de *kafala*⁹⁰¹, suivant la décision⁹⁰² du président philippin de ne plus y envoyer de ses ressortissants en raison des mauvais traitements subis notamment par de nombreuses travailleuses domestiques⁹⁰³. Nos recherches démontrent qu'au Qatar, ce ne sont pas les pressions internes ni celles des pays d'origine, mais plutôt les différents acteurs de la société civile qui ont le plus contribué à convaincre les autorités de la nécessité de modifier la législation et son application.

Comme nous l'avons vu, les autorités qatariennes ont longtemps été très avares de détails, se contentant de nier tout problème ou alors de faire de vagues promesses d'amélioration; de plus, des journalistes et des travailleurs humanitaires ont été arrêtés puis relâchés sans accusation après avoir enquêté sur la situation des travailleurs migrants⁹⁰⁴. Difficile, donc, d'avoir un portrait global et moins partial de la situation, surtout lorsque les travailleurs eux-mêmes n'osent pas parler, de peur de subir des représailles. En fait, sans les divers rapports issus d'ONG, de firmes indépendantes et d'organisations internationales, nous n'aurions pu entreprendre la rédaction de ce mémoire⁹⁰⁵.

Le nombre de travailleurs migrants a bondi après l'annonce, en 2010, de l'octroi de la Coupe du monde au Qatar; cet événement aura aussi contribué à mettre la problématique en lumière.

⁸⁹⁹ Bien que le gouvernement ait annoncé, en 2009, l'abolition de la *kafala*, les changements sont beaucoup moins importants que prévu : MIGRANT-RIGHTS.ORG, « Three months after the Sponsorship system in Bahrain was "scrapped", what really changed? », en ligne : <<https://tinyurl.com/yd5ogqzd>> (consulté le 10 juillet 2018). En effet, les travailleurs sont toujours parrainés, mais par le gouvernement plutôt que par leur employeur, qu'ils peuvent d'ailleurs quitter moyennant un préavis de trois mois : CENTRAL INTELLIGENCE AGENCY, « Bahrain - People and society », *The World Factbook*, en ligne : <<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ba.html>> (consulté le 12 juillet 2018). Voir aussi, sur le sujet : US DEPARTMENT OF STATE, préc., note 892, p. 86-88; MIGRANT-RIGHTS.ORG, « Bahrain to Introduce Self-Sponsorship System in April » (7 mars 2017), en ligne : <<https://tinyurl.com/yawhkkoo>> (consulté le 10 juillet 2018).

⁹⁰⁰ A. NORMAND, préc., note 29, p. 84. Le chômage, surtout des jeunes, était devenu à ce point problématique que des manifestations et des sit-in ont eu lieu à travers le pays : O. DA LAGE, préc., note 71, p. 170 et 215; Olivier DA LAGE, « La vie politique en Péninsule arabe : Oman, Qatar, Émirats arabes unis, Bahreïn », (1996) 81-1 *Revue du monde musulman et de la Méditerranée* 319, 326, DOI : 10.3406/remmm.1996.1766.

⁹⁰¹ « Kuwait vows to look into "kafala" system - envoy », *ABS-CBN News* (23 mai 2018), en ligne : <<https://tinyurl.com/yaht5pot>> (consulté le 10 juillet 2018).

⁹⁰² HUMAN RIGHTS WATCH, « Kuwait/Philippines: Protect Filipino Migrant Workers », *Human Rights Watch* (21 février 2018), en ligne : <<https://tinyurl.com/y98ay3xk>> (consulté le 10 juillet 2018).

⁹⁰³ Voir notamment : A. N. LONGVA, préc., note 117; HUMAN RIGHTS WATCH, *Walls at Every Turn. Abuse of Migrant Domestic Workers through Kuwait's Sponsorship System*, Human Rights Watch, 2010, en ligne : <<https://tinyurl.com/y8wb4a2g>> (consulté le 7 novembre 2017).

⁹⁰⁴ Voir *supra* Partie 2 pour plus de détails.

⁹⁰⁵ Voir *supra* Partie 2 sur les limites des autres modes de collecte de données.

Certains auteurs avaient déjà mené et publié des études sur le sujet dès les années 2000⁹⁰⁶. Il faudra toutefois attendre 2012 pour que HRW partage un premier rapport exhaustif, après deux mois d'enquête⁹⁰⁷. Cette ONG avait les ressources, la crédibilité et la notoriété pour non seulement se rendre dans les camps de travail afin de s'entretenir avec les travailleurs et les superviseurs, mais aussi pour entreprendre un dialogue avec divers représentants gouvernementaux afin de leur donner la chance de répondre aux témoignages recueillis⁹⁰⁸. Les rapports subséquents d'Amnistie internationale (2013, 2014, 2015 et 2016), celui de la CSI en 2015, les différents reportages⁹⁰⁹, les documentaires⁹¹⁰ et les articles de grands quotidiens⁹¹¹ (qui n'hésitent pas à parler « d'esclavage » ou de « servitude » pour décrire les conditions de vie et de travail des travailleurs migrants) ont contribué à relayer l'information à un vaste auditoire⁹¹². Sans cette pression médiatique, il est fort probable que les changements opérés dès 2014 (telles l'obligation de paiement électronique et l'adoption d'une nouvelle loi sur l'entrée et la sortie des migrants) auraient été de moins grande envergure.

Le droit international, bien qu'il soit parfois qualifié de *soft law* en raison de son absence de portée contraignante directe⁹¹³, a aussi joué son rôle dans les changements opérés au Qatar. En effet, depuis le dépôt en 2013 de la plainte de la CSI pour non-respect de la convention sur le travail forcé⁹¹⁴, l'OIT a maintenu le dialogue avec les autorités qataries. La plupart des améliorations notées sont survenues avant l'ultimatum de l'OIT de mars 2016. Depuis, par contre, les autorités ont partagé de plus en plus d'information et de statistiques sur divers aspects de la situation des travailleurs migrants, et le SC a mandaté la firme indépendante Impactt pour

⁹⁰⁶ Par exemple : A. RATHMELL et K. SCHULZE, préc., note 41; P. MARTIN, M. ABELLA et C. KUPTSCH, préc., note 458; A. GARDNER, préc., note 653; A. RAHMAN, préc., note 28.

⁹⁰⁷ HUMAN RIGHTS WATCH, préc., note 16, p. 28-29.

⁹⁰⁸ *Id.*, p. 95 et suiv.

⁹⁰⁹ Voir : « The plight of Qatar's migrant workers », *Al-Jazeera*, préc., note 320.

⁹¹⁰ A. SOBEL, préc., note 361.

⁹¹¹ Entre autres: P. PATTISSON, préc., note 360; James MONTAGUE, « World Cup hosts Qatar face scrutiny over "slavery" accusations - CNN » (1 mai 2013), en ligne : <<https://tinyurl.com/ydez9pkg>> (consulté le 13 juillet 2018); « Death and Servitude in Qatar - The New York Times », en ligne : <<https://tinyurl.com/ybqt943y>> (consulté le 19 avril 2018); R. BOOTH et P. PATTISSON, préc., note 728.

⁹¹² L'émission de fin de soirée « Last Week Tonight » a même abordé le sujet devant des millions de téléspectateurs: LASTWEEKTONIGHT, *FIFA and the World Cup: Last Week Tonight with John Oliver (HBO)*, 8 juin 2014, de 11:15 à 13:00, en ligne : <<https://tinyurl.com/nz43auq>> (consulté le 19 avril 2018).

⁹¹³ R.-C. DROUIN et I. DUPLESSIS, préc., note 419. Voir aussi *supra* section 3.1.2.

⁹¹⁴ Voir *supra* chapitre 3.1 pour les détails et la chronologie des événements.

vérifier la conformité des principaux contracteurs responsables de la construction des stades où seront présentés les matchs de la Coupe du monde de 2022. Bien que la plainte soit officiellement close, les échanges se poursuivent : on ne peut qu'espérer que la coopération technique débutée avec l'OIT en mars 2016 permettra d'amorcer des changements plus significatifs et, surtout, d'avoir un portrait plus détaillé de leur suivi et de l'application des mesures adoptées.

Un autre acteur a joué un rôle très modeste mais inespéré : la FIFA. En effet, après avoir répété durant plusieurs années que bien que la situation des travailleurs migrants fût préoccupante, elle ne pouvait rien y faire et qu'il valait mieux contacter les autorités qataries⁹¹⁵, la FIFA a, en 2017, été la première organisation sportive internationale à adopter une « Politique des droits de l'homme »⁹¹⁶, après avoir commandé un rapport à un chercheur indépendant l'année précédente⁹¹⁷. Bien que les effets concrets, le cas échéant, de cette adoption récente soient difficiles à quantifier, elle reste une indication parlante du changement de paradigme observé dans les dernières années au Qatar.

Enfin, nous ne pourrions passer sous silence une situation qui, bien qu'elle ne soit pas l'objet d'étude du présent mémoire, demeure omniprésente : une crise diplomatique perdue depuis juin 2017⁹¹⁸ entre le Qatar et ses pays voisins, qui l'accusent de soutenir des organisations considérées comme terroristes⁹¹⁹. Les frontières aériennes, maritimes et terrestres⁹²⁰ sont

⁹¹⁵ AMNESTY INTERNATIONAL, préc., note 356, p. 92.

⁹¹⁶ FIFA HUMAN RIGHTS ADVISORY BOARD, préc., note 598, p. 6.

⁹¹⁷ J. G. RUGGIE, préc., note 598. Les termes de la politique sont plutôt généraux et, pour le moment, ne semblent pas avoir mené à quelque action concrète.

⁹¹⁸ Une situation semblable s'était aussi produite en 2014, puis s'était résorbée dans la même année: « Gulf ambassadors pulled from Qatar over "interference" », *BBC News* (5 mars 2014), en ligne : <<http://www.bbc.com/news/world-middle-east-26447914>> (consulté le 29 octobre 2017); « Saudi Arabia, UAE and Bahrain end rift with Qatar, return ambassadors », *Reuters* (16 novembre 2014), en ligne : <<https://tinyurl.com/ycdrpzos>> (consulté le 29 octobre 2017).

⁹¹⁹ « Several nations cut diplomatic ties to Qatar as Gulf rift deepens », *CBC News* (5 juin 2017), en ligne : <<https://tinyurl.com/yrcmy3fr>> (consulté le 29 octobre 2017); D. STOFFEL, préc., note 95; Catherine PERRIN, *Médium large, Tamim ben Hamad Al Thani, l'émir qui déränge*, Montréal, Radio-Canada Première, 9 janvier 2018, en ligne : <<https://tinyurl.com/y8txngng>>; « Bahrain announces it is cutting all ties with Qatar », *Al Arabiya English* (5 juin 2017), en ligne : <<https://tinyurl.com/y6uauxtm>> (consulté le 29 octobre 2017); David D. KIRKPATRICK, « Persian Gulf Rivals Competed to Host Taliban, Leaked Emails Show », *The New York Times*, sect. Middle East (31 juillet 2017), en ligne : <<https://tinyurl.com/yqr4ytly>> (consulté le 15 décembre 2017).

⁹²⁰ « United States and Qatar Sign Memorandum of Understanding Regarding Terrorism Financing », (2017) 111-4 *American Journal of International Law* 1023, DOI : 10.1017/ajil.2017.98.

fermées et les autres pays du GCC, entre autres, ont coupé toutes relations diplomatiques avec Doha⁹²¹, qui se retrouve ainsi isolée. Notons aussi qu'il y a, depuis, une certaine ambiguïté⁹²² quant aux relations diplomatiques du Qatar avec les États-Unis⁹²³ (jusqu'alors un grand allié⁹²⁴). Cette crise récente est complexe et ses causes sont variées : il est donc trop tôt pour mesurer les effets de l'isolement qu'elle a provoqué sur la volonté du Qatar de collaborer et elle n'a donc pas été traitée dans le présent mémoire.

Dans les années qui suivirent la publication du Rapport HRW 2012, les autorités qataries se sont montrées plus ouvertes à apporter des changements à la législation et, pour les domaines où cette dernière était déjà exhaustive (par exemple, en santé et en sécurité du travail), à en améliorer le suivi et la mise en œuvre. La tenue prochaine de la Coupe du monde de soccer aura à la fois contribué à augmenter le nombre de travailleurs migrants et à servir d'excuse pour des conditions de travail déplorables (les employeurs étant aux prises avec des délais serrés, des attentes élevées et des dépenses considérables), mais aura au moins assuré un intérêt soutenu de la part tant des médias et des diverses organisations que du public et, partant, une surveillance accrue qui aura bénéficié aux travailleurs migrants occupant un emploi peu ou pas spécialisé.

⁹²¹ Katie HUNT, « Middle East freezes out Qatar: What you need to know », *CNN* (27 juillet 2017), en ligne : <<https://tinyurl.com/y6vx25>> (consulté le 14 juillet 2018).

⁹²² Plusieurs déclarations et gazouillis du président américain sont incompatibles avec le discours de diplomates et de représentants américains, qui offrent plutôt d'agir comme médiateurs dans ce conflit: « Qatar-Gulf crisis: Your questions answered », *Al-Jazeera* (5 décembre 2017), en ligne : <<https://tinyurl.com/y9kf8c8b>> (consulté le 14 juillet 2018).

⁹²³ Roberta RAMPTON, « Trump takes sides in Arab rift, suggests support for isolation of Qatar », *Reuters* (7 juin 2017), en ligne : <<https://tinyurl.com/y9ev5rxt>> (consulté le 14 juillet 2018); Stephanie KIRCHGAESSNER, Sune ENGEL RASMUSSEN et Julian BORGER, « Trump pushing Afghan president to close Taliban office in Qatar, sources say », *The Guardian*, sect. World news (26 septembre 2017), en ligne : <<https://tinyurl.com/ybfffbggn>> (consulté le 15 décembre 2017); D. STOFFEL, préc., note 95.

⁹²⁴ N. ENNASRI, préc., note 52, p. 82-84; O. DA LAGE, préc., note 71, p. 220-222.

Conclusion

Nos recherches documentaires visaient à déterminer les changements survenus au Qatar quant à la situation juridique des travailleurs migrants y occupant un emploi peu ou pas spécialisé. Pour ce faire, nous avons d'abord brossé un portrait de la situation en 2012, en nous basant notamment sur le Rapport HRW 2012 (Partie 1). Après avoir survolé les diverses difficultés que posait la recherche sur ce sujet (Partie 2), nous avons tenté d'exposer la situation actuelle des travailleurs migrants (Partie 3).

Nous avons entrepris cette recherche en 2014 : nous ne trouvions alors que quelques sources fiables, qui dépeignaient une réalité plutôt sombre. En reprenant la recherche à l'été 2017, nous avons d'abord cru que l'ultimatum de mars 2016 de l'OIT était l'élément principal ayant contribué à la plus grande variété de sources d'information et aux quelques avancées législatives notables. Or, sans en minimiser l'importance, il semble, comme nous l'avons démontré *supra* section 3.3.2, qu'il s'agissait plutôt du point culminant d'une vague de rapports et de reportages dénonçant les conditions ardues, voire d'esclavage moderne, des travailleurs migrants exerçant un emploi peu ou pas spécialisé au Qatar.

En date de septembre 2018, la législation comporte encore de nombreuses lacunes, tant en ce qui a trait aux protections offertes qu'à la mise en œuvre de ces protections, lorsqu'elles existent. Les employeurs sont, encore, plus souvent avantagés⁹²⁵: les sanctions à l'encontre des travailleurs sont très sévères par rapport à leur salaire mensuel moyen (d'environ 365 \$ CAN⁹²⁶) et sans commune mesure avec les sanctions imposées aux employeurs fautifs⁹²⁷.

Le Qatar a tout de même procédé à quelques changements législatifs depuis la publication du Rapport HRW 2012. Si l'obligation de verser le salaire des travailleurs dans un compte bancaire (voir *supra* 3.2.2.4.2) est une excellente nouvelle, il demeure que malgré toutes les promesses

⁹²⁵ US DEPARTMENT OF STATE, préc., note 497, p. 357.

⁹²⁶ Voir *supra* 3.2.1.1 pour plus de détails.

⁹²⁷ Par exemple, l'amende maximale pouvant être imposée à un travailleur est de 50 000 riyals qataris (soit près de 18 000 \$ CA) et trois ans d'emprisonnement, contre 25 000 riyals qataris (soit environ 9000 \$ CA) et un mois d'emprisonnement pour les employeurs. Il s'agit tout de même d'une amélioration par rapport à 2012, où, dans certains cas, aucune sanction n'était prévue à l'égard des employeurs fautifs (par exemple, quant à la rétention de passeport : voir *supra* 1.3.2.4.1).

des autorités qataries, il n’y eut, dans les faits, ni abolition ni modification réelle de la *kafala*⁹²⁸. Deux nouvelles sources (les WWS et les QFMS) se sont ajoutées, mais elles ne s’appliquent qu’à des catégories bien précises de travailleurs et n’ont pas de force obligatoire. De plus, il n’est pas nécessairement intéressant pour les employeurs de s’y conformer car elles ne leur permettent pas de délai supplémentaire ni de compensation financière⁹²⁹. Elles sont par contre assez exhaustives et une version anglaise gratuite est facilement accessible en ligne.

Il peut être ardu, pour un travailleur peu ou pas spécialisé ne maîtrisant ni l’arabe ni l’anglais de s’y retrouver parmi les différentes sources juridiques; notons que les autorités font des efforts de diffusion de l’information dans différentes langues. Il reste toutefois encore beaucoup de chemin à parcourir, puisque les différents rapports démontrent que plusieurs travailleurs ignorent leurs droits.

Les autorités doivent aussi s’assurer que toute législation, aussi bonne soit-elle, soit réellement appliquée⁹³⁰. Nous avons, à l’instar de l’OIT et de nombreux auteurs, relevé des changements plus marqués quant à l’engagement des autorités qataries en vue du respect des lois. En effet, le Qatar dispose des ressources nécessaires⁹³¹ pour mener à bien les réformes demandées par les différents acteurs de la société civile. L’ouverture des autorités à améliorer la situation et à partager plus d’information (surtout depuis l’ultimatum de l’OIT de 2016) est donc une excellente nouvelle à ce sujet. Toutefois, les améliorations notées restent plutôt en surface, car les données rendues publiques quant à la mise en œuvre de la législation demeurent parcellaires, peu détaillées (surtout quant à l’implantation et au suivi des mesures annoncées), et, à l’occasion, contradictoires. De plus, l’information partagée par le Qatar n’est pas toujours en phase avec les données recueillies par les ONG et provient de sources parfois très vagues et non vérifiables.

De leur côté, les pays d’origine ne font pas beaucoup de pression sur le Qatar, hormis la signature d’ententes avec ce dernier visant à assurer que les droits de leurs travailleurs y sont

⁹²⁸ Comme le disait l’OIT en 2016 : “However, the few details available to date point to a reform in name rather than in substance.” INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 330, Appendix I, par. 3.

⁹²⁹ WWS, préc., note 409, point 3.4.

⁹³⁰ J. G. RUGGIE, préc., note 598, p. 30.

⁹³¹ R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 129.

respectés. Comme ils bénéficient des sommes que les travailleurs envoient à leur famille restée au pays⁹³², ces États font face à un équilibre délicat entre deux objectifs : « promoting labor emigration and remittances; and protecting the rights and welfare of migrants abroad »⁹³³. Enfin, les entreprises peuvent s'autoréglementer (par le biais de codes de conduite, entre autres⁹³⁴), mais au vu des statistiques et des témoignages recueillis, ces efforts ne sont visiblement pas suffisants.

L'afflux de travailleurs migrants au Qatar, malgré les conditions mises en lumière dans les dernières années, n'est pas près de s'essouffler⁹³⁵. Plusieurs travailleurs, bien qu'ils soient insatisfaits du salaire gagné, souhaiteraient même y réémigrer s'ils en ont la chance⁹³⁶. En effet, les sommes amassées étaient décevantes, certes, mais tout de même beaucoup plus intéressantes⁹³⁷ que ce à quoi ils pouvaient s'attendre dans leur pays d'origine⁹³⁸.

⁹³² INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Fair migration : Setting an ILO agenda*, 103^e session, Genève, International Labour Conference, 2014, p. 22, en ligne : <<https://tinyurl.com/y7qyeo47>> (consulté le 5 janvier 2017). Ainsi, en 2013, l'OIT estimait que les revenus des travailleurs migrants envoyés à leur famille totalisaient, sur une base annuelle, l'équivalent de 404 milliards de dollars américains. Pour plus de précisions sur les avantages qu'en retirent les pays qui envoient un nombre élevé de travailleurs migrants, voir M. RUHS, préc., note 17, p. 136 et suiv.; M. RUHS, préc., note 332, à la page 309. Voir aussi R. JUREIDINI, préc., note 130, p. 14.

⁹³³ M. RUHS, préc., note 17, p. 139.

⁹³⁴ J. M. DORSEY, préc., note 67, p. 286. En général, sur le sujet des codes de conduite d'entreprise, voir: Rainer BRAUN et Judy GEARHART, « Realizing Rights in the Work Place. Corporate Codes of Conduct and Empowerment from Below », dans George ANDREOPOULOS, Zehra F. KABASAKAL ARAT et Peter JUVILER (dir.), *Non-State Actors in the Human Rights Universe*, Bloomfield, Kumarian Press, Inc., 2006, p. 59; James L. GUNDERSON, « Realizing Rights in the Work Place. Corporate Codes of Conduct and Empowerment from Below », dans George ANDREOPOULOS, Zehra F. KABASAKAL ARAT et Peter JUVILER (dir.), *Non-State Actors in the Human Rights Universe*, Bloomfield, Kumarian Press, Inc., 2006, p. 77.

⁹³⁵ Une auteure explique qu'une double dépendance contribue à la prévalence des mouvements migratoires pour le travail : "« the dependance of labour markets on the presence of migrants – employers assume they will be available when markets need them – and the dependence of migrants' families and communities on remittances sent home by migrant workers.": Julia LÓPEZ LÓPEZ, « Temporary Immigration and the Supply Chain », dans Joanna HOWE et Rosemary OWENS (dir.), *Temporary Labour Migration in the Global Era. The Regulatory Challenges*, Portland, Hart Publishing, 2016, p. 241, à la page 244.

⁹³⁶ F. EELENS, T. MOOK, T. SCHAMPERS et J. D. SPECKMANN, préc., note 13, à la page 239.

⁹³⁷ Par exemple, une étude menée sur des travailleurs migrants au Koweït faisait état de sommes gagnées de trois à quatre fois plus élevées que s'ils étaient restés dans leurs pays d'origine (Inde, Sri Lanka et Bangladesh): P. MARTIN, préc., note 159, aux pages 388, 391.

⁹³⁸ Selon une étude, la moitié des travailleurs déçus de leur salaire souhaitaient tout de même migrer de nouveau : F. EELENS et T. SCHAMPERS, préc., note 176, à la page 35. Voir aussi: F. EELENS, T. MOOK, T. SCHAMPERS et J. D. SPECKMANN, préc., note 13, à la page 242; E. J. A. M. SPAAN, préc., note 184, aux pages 99-103; M. RUHS, préc., note 332, à la page 307.

La situation juridique des travailleurs migrants occupant un emploi peu ou pas spécialisé est donc meilleure⁹³⁹ qu'en 2012, mais il reste encore beaucoup de travail à accomplir. Rappelons enfin que si, en octobre 2017, l'OIT a clos la procédure de plainte et a décidé de ne pas envoyer de commission d'enquête au Qatar, ce n'est pas parce que la situation était idéale, mais plutôt pour encourager le pays à poursuivre sa coopération⁹⁴⁰ et ses efforts, un objectif qu'elle a jugé beaucoup plus facilement atteignable sous la collaboration que sous la menace de commission d'enquête et d'éventuelles sanctions. Le rapport de la collaboration technique, dont le dépôt est prévu en novembre 2018⁹⁴¹, sera le premier vrai test du pari ainsi pris par l'OIT.

Par ailleurs, il serait pertinent de poursuivre les recherches en allant au-delà des sources documentaires et en se concentrant sur les principaux acteurs : les travailleurs migrants eux-mêmes, par le biais par exemple d'une vaste étude sociologique. À la lumière de la coopération technique avec l'OIT et des modifications législatives récentes, quels ont été les changements tangibles (le cas échéant) dans leurs conditions de travail et de séjour? Sont-ils désormais mieux informés quant à l'étendue de leurs droits et de leurs recours? Ces données, intéressantes en elles-mêmes, permettraient d'étoffer les quelques sources disponibles et contribueraient à une meilleure compréhension des enjeux et des défis qui subsistent. D'autres recherches de terrain pourraient aussi être effectuées auprès des employeurs sur la façon dont ils font face à ces changements : leurs appréhensions se sont-elles avérées? Enfin, ce n'est qu'après la tenue de la Coupe du monde que nous pourrons véritablement analyser la pérennité et l'efficacité des modifications apportées, alors que les stades auront été démontés⁹⁴² et que l'attention des médias et de l'OIT sera tournée vers d'autres enjeux.

⁹³⁹ Tout en soulignant les récents progrès observés (INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION, *2018 ITUC Global Rights Index. The World's Worst Countries for Workers*, Bruxelles, ITUC - CSI - IGB, p. 13, en ligne : <<https://tinyurl.com/yd7qn5na>> (consulté le 7 juin 2018)), la CSI classe tout de même le Qatar parmi les pays où les travailleurs n'ont aucune garantie que leurs droits soient respectés : *Id.*, p. 10.

⁹⁴⁰ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 331, Appendix, par. 56-57.

⁹⁴¹ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, préc., note 364, Appendix I, par. 51.

⁹⁴² A. NORMAND, préc., note 29, p. 136.

Bibliographie

Législation

Internationale

OIT, *Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930*, 28 juin 1930, en ligne : <<https://tinyurl.com/y8bjue8p>> (consulté le 1 novembre 2017).

———, *Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947*, 11 juillet 1947, en ligne : <<https://tinyurl.com/yctg24b9>> (consulté le 12 avril 2018).

———, *Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948*, 9 juillet 1948, en ligne : <<https://tinyurl.com/ycjv9n5g>> (consulté le 31 mai 2018).

———, *Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949*, 1^{er} juillet 1949, en ligne : <<https://tinyurl.com/y84t7x5u>> (consulté le 31 mai 2018).

———, *Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997*, 19 juin 1997, en ligne : <<https://tinyurl.com/y9qcldgz>> (consulté le 28 février 2018).

———, *Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975*, 24 juin 1975, en ligne : <<https://tinyurl.com/y8fp6bb7>> (consulté le 27 janvier 2018).

ORGANISATION DES NATIONS UNIES, *Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, 2000*, en ligne : <<https://tinyurl.com/y7uk7pg2>> (consulté le 19 février 2018).

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *Constitution de l'OIT, 1944*, en ligne : <<https://tinyurl.com/yd25sn48>> (consulté le 13 novembre 2017).

Qatarie (en ordre chronologique)

Permanent constitution of the state of Qatar, 8 juin 2004, en ligne : <<https://tinyurl.com/y9c7ylna>> (consulté le 6 octobre 2017).

Law no. 14 of 2004, 2004, en ligne : <<https://tinyurl.com/ydd4p5pu>> (consulté le 5 février 2018).

Ministerial Decree 13/2005, 2005.

Minister of Civil Service Affairs and Housing Decree No. 11/2005 on Work Groups and Jobs Exempted from the Provisions Related to Limiting Working Hours, 22 août 2005, en ligne : <<https://tinyurl.com/y7n8rr9e>> (consulté le 21 février 2018).

Ministerial Decision No. 8 of 2005 regarding the conditions and procedures for obtaining a license to recruit foreign workers for others, 22 août 2005, en ligne : <<https://tinyurl.com/yd5vqexq>> (consulté le 10 mai 2018).

Ministry of Civil Service Affairs and Housing Decree No. 17 of 2005 on Workers' Living Quarters, 25 septembre 2005, en ligne : <<https://tinyurl.com/y8rulngm>> (consulté le 3 juin 2017).

Law no. 4 of 2009 Regarding Regulation of the Expatriates Entry, Departure, Residence and Sponsorship, 29 mars 2009, en ligne : <<https://tinyurl.com/y7xawa8g>> (consulté le 29 octobre 2017).

Law No. 7 of 2013 on the Social Health Insurance System, 3 juin 2013, en ligne : <<https://tinyurl.com/y8u75fuk>>.

Qatar: Ministerial Decision No. 16 of 2007 determining the working hours in exposed work places during the Summer, 29 octobre 2013, en ligne : <<https://tinyurl.com/ybdvhmf6>> (consulté le 20 février 2018).

Ministerial Decision No. 18 of 2014 Setting the Conditions and Specifications for Workers' Accommodations, 2014, en ligne : <<https://tinyurl.com/ya8mu87u>> (consulté le 23 février 2018).

Law No. 1 of 2015 Amending Provisions of the Labour Law Promulgated by Law No. 14 of 2004, 2 avril 2015, en ligne : <<https://tinyurl.com/y8ohnne6>> (consulté le 5 février 2018).

Act No. 21 of 27 October 2015 which regulates the entry, exit of expatriates and their residence, 27 octobre 2015, en ligne : <<https://tinyurl.com/yap6jx4j>> (consulté le 8 novembre 2017).

Ministerial Order No. 51 of 2016 on the formation of Migrant Workers Exit Permit Grievances Committee, 28 décembre 2016, en ligne : <<https://tinyurl.com/ya2mo3z4>> (consulté le 23 février 2018).

Law No. 1 of 4 January 2017 which amends several provisions of Law No. 21 of 2015, which regulates the entrance, exit and residence of expatriates, 4 janvier 2017, en ligne : <<https://tinyurl.com/y9xao4w4>> (consulté le 5 février 2018).

Law No. 13 of 2017 which amends several provisions of the Labour Law promulgated by Law No. 14 of 2004 and Law No. 13 of 1990 which promulgates the Civil and Commercial Proceedings Law, 16 août 2017, en ligne : <<https://tinyurl.com/ybu2qvye>> (consulté le 22 juin 2018).

Law no. 15 of 22 August 2017 which relates to domestic workers, 22 août 2017, en ligne : <<https://tinyurl.com/yb7d3kxt>> (consulté le 22 juillet 2018).

Normes et documents gouvernementaux qataris

MINISTRY OF DEVELOPMENT PLANNING AND STATISTICS, *Population - 2016*, 2016, en ligne : <<https://tinyurl.com/y7ypp5lv>> (consulté le 21 février 2018).

QATAR (MINISTRY OF DEVELOPMENT PLANNING AND STATISTICS), *First section - Population and social statistics (2016)*, 2016, en ligne : <<https://tinyurl.com/y7ypp5lv>> (consulté le 7 juin 2018).

QATAR (PERMANENT POPULATION COMMITTEE), *For better life. Sukkan Population Newsletter*, 35, 2017, en ligne : <<https://tinyurl.com/y8vplnkj>> (consulté le 7 juin 2018).

QATAR FOUNDATION, *QF Mandatory Standards of Migrant Workers' Welfare for Contractors & Sub-Contractors*, Doha, Qatar Foundation, 2013, en ligne : <<https://www.qf.org.qa/app/media/2379>> (consulté le 14 mai 2018).

———, *Workers' Welfare Standards - Bulletin 1 to Edition 2*, Doha, SC, 2018, en ligne : <<https://tinyurl.com/y8ohq7ur>> (consulté le 18 juin 2019).

STATE OF QATAR - MINISTRY OF INTERIOR et VFS GLOBAL, « FAQs - Qatar Service », en ligne : <<https://tinyurl.com/ydcnesmr>> (consulté le 11 mai 2018).

STATE OF QATAR (SUPREME COUNCIL OF HEALTH), *Qatar Health Report 2013*, Doha, 2015, en ligne : <<https://tinyurl.com/ycghoob3>> (consulté le 30 mai 2018).

SUPREME COMMITTEE FOR DELIVERY & LEGACY, *Workers' Welfare Standards*, 2nd edition, Doha, 2016, en ligne : <<https://tinyurl.com/y7rnex8s>> (consulté le 28 mai 2018).

SUPREME COMMITTEE FOR DELIVERY & LEGACY (WORKERS' WELFARE DIVISION), *Second Annual Workers' Welfare Progress Report. January 2016-February 2017*, Workers' Welfare Division, 2017, en ligne : <<https://tinyurl.com/y8ohq7ur>> (consulté le 7 mai 2018).

THE SUPREME COMMITTEE FOR DELIVERY & LEGACY et BUILDING AND WOOD WORKERS' INTERNATIONAL, *2017 Report of the Joint Working Group*, 2017, en ligne : <<https://tinyurl.com/yb6o2x8w>> (consulté le 7 mai 2018).

Monographies

ALI, S., *Dubai. Gilded cage*, Londres, Yale University Press, 2010.

APPLEYARD, R., *Emigration Dynamics in Developing Countries*, Volume IV : The Arab Region, Hants, Ashgate, 1999.

ASIAN DEVELOPMENT BANK INSTITUTE, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION et ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT, *Safeguarding the Rights of Asian Migrant Workers from Home to the Workplace*, Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2017, en ligne : <<https://tinyurl.com/ybhzo96m>> (consulté le 14 novembre 2017).

BALES, K., *Disposable people. New Slavery in the Global Economy*, Éd. rév., Berkeley, University of California Press, 2012.

BERREBY, J.-J., *Le Golfe persique. Mer de légende – réservoir de pétrole*, Paris, Payot, 1959.

BUSH, M. L., *Servitude in Modern Times*, coll. "Themes in History", Cambridge, Polity Press, 2000.

COMMINS, D., *The Gulf States. A modern history*, New York, I.B. Tauris, 2012.

DA LAGE, O., *Ces trente ans qui ébranlèrent le golfe Persique*, coll. "Reportages", Paris, Éditions du Cygne, 2011.

- DJERMOUN, S. et E. HERSANT, *Qatar(isme)? Essai d'analyse du mode de fonctionnement d'un système*, Paris, L'Harmattan, 2013.
- DORSEY, J. M., *Shifting Sands. Essays on Sports and Politics in the Middle East and North Africa*, Singapour, World Scientific Publishing, 2018.
- ENNASRI, N., *L'énigme du Qatar*, coll. "Enjeux stratégiques", Paris, IRIS éditions, 2013.
- FLANAGAN, R. J., *Globalization and Labor Conditions. Working Conditions and Worker Rights in a Global Economy*, New York, Oxford University Press, 2006.
- FROMHERZ, A. J., *Qatar. A modern history*, Londres, I.B. Tauris, 2012.
- GIBERT, B., A. MARAUT et B. TELLE, *Et après le pétrole? Risques et enjeux géopolitico-financiers pour les Émirats Arabes Unis*, Paris, L'Harmattan, 2005.
- GILANI, I. S., *Citizens Slaves Guest-Workers. The Dynamics of Labour Migration from South Asia*, Islamabad, Institute of Policy Studies, 1985.
- GONZALEZ, G., L. A. KAROLY, L. CONSTANT, H. SALEM et C. A. GOLDMAN, *Facing Human Capital Challenges of the 21st Century. Education and Labor Market Initiatives in Lebanon, Oman, Qatar, and the United Arab Emirates*, Santa Monica, RAND Corporation, 2008.
- GRAY, M., *Qatar. Politics and the Challenges of Development*, Boulder, Lynne Rienner Publishers, 2013.
- HOWE, J. et R. OWENS (dir.), *Temporary Labour Migration in the Global Era. The Regulatory Challenges*, Portland, Hart Publishing, 2016.
- J. PIORE, M., *Birds of passage. Migrant labor and industrial societies*, Cambridge, Cambridge University Press, 1979.
- KARA, S., *Modern Slavery. A Global Perspective*, New York, Columbia University Press, 2017.
- , *Bonded labor. Tackling the system of slavery in South Asia*, New York, Columbia University Press, 2012.
- LAMLOUM, O., *Al-Jazira, miroir rebelle et ambigu du monde arabe*, coll. "Sur le vif", Paris, Éditions La Découverte, 2014.
- LAZAR, M., *Le Qatar aujourd'hui. La singulière trajectoire d'un riche émirat*, Paris, Michalon Éditeur, 2013.
- LE QUÉMENT, J., *Des extrêmes dans le monde - De Dhaka à Doha*, Paris, L'Harmattan, 2012.
- LONGVA, A. N., *Walls Built on Sand. Migration, Exclusion, and Society in Kuwait*, Boulder, Westview Press, 1997.
- LYON, B. (dir.), *We Asked for Workers. We Got People Instead. The UN International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, New York, Open Society Foundations, 2016.
- MARTIN, P., *Merchants of labor : recruiters and international labor migration*, Oxford, Oxford University Press, 2017, en ligne : <<https://tinyurl.com/y7kxj5f9>> (consulté le 22 novembre 2017).

- MARTIN, P., M. ABELLA et C. KUPTSCH, *Managing Migrant Labor Migration in the Twenty-First Century*, New Haven, Yale University Press, 2006.
- MILES, H., *Al-Jazira. La chaîne qui défie l'Occident*, Paris, Buchet/Chastel, 2006.
- NORMAND, A., *Les émirats du Golfe, au défi de l'ouverture. Le Koweït, le Bahreïn, le Qatar, les Émirats arabes unis*, coll. "Comprendre le Moyen-Orient", Paris, L'Harmattan, 2011.
- ROSS, A. et GULF LABOR COALITION (dir.), *The Gulf. High Culture / Hard Labor*, New York, OR Books, 2015.
- RUHS, M., *The Price of Rights*, Princeton, Princeton University Press, 2013.
- SIMON, G., *La planète migratoire dans la mondialisation*, coll. "U", Paris, Armand Colin, 2008.
- SINGH BAL, C., *Production Politics and Migrant Labour Regimes. Guest workers in Asia and the Gulf*, coll. Critical Studies of the Asia-Pacific, Londres, Palgrave Macmillan, 2016, en ligne : <<https://tinyurl.com/y7a9kg49>> (consulté le 15 novembre 2017).
- STANDING, G., *The precariat. The new dangerous class*, Éd. révisée, Londres, Bloomsbury, 2014.
- TALON, C.-G., *Al Jazeera. Liberté d'expression et pétromonarchie*, coll. "Proche Orient", Paris, Presses Universitaires de France, 2011.

Mémoires et thèses

- BARRAULT, M., *L'évolution de la réponse normative de l'OIT en situation de crise économique et financière*, mémoire de maîtrise, Montréal, Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 2012, en ligne : <<https://tinyurl.com/y8rpnc75>> (consulté le 19 avril 2018).
- ERNST, J. B., *Migrants in the Gulf: A Critical Assessment of the Social, Cultural, and Economic Implications of Migrant Workers in the Countries of the Gulf Cooperation Council*, thesis (Bachelor degree), Tucson, University of Arizona, International Studies, 2011, en ligne : <<https://tinyurl.com/yaqtr788>> (consulté le 7 novembre 2017).
- GRAHAM, S. M., *Conditions that Prompt the Migrant Worker Population to Access Pre-Hospital Emergency Care in Place of Health Centers in Qatar - ProQuest*, thesis (Master's degree), Long Beach, California State University, Faculty of Science (Emergency Services Administration), 2017, en ligne : <<https://tinyurl.com/y83qhfcq>> (consulté le 8 novembre 2017).

Chapitres d'ouvrages

- ALSHEHABI, O., « Histories of Migration to the Gulf », dans A. KHALAF, O. ALSHEHABI et A. HANIEH (dir.), *Transit States. Labour, Migration & Citizenship in the Gulf*, Londres, Pluto Press, 2015, p. 3.
- BABAR, Z., « Introduction », dans Z. BABAR (dir.), *Arab Migrant Communities in the GCC*, Londres, Hurst & Company, 2017, p. 1.

- , « Working for the Neighbours : Arab migrants in Qatar », dans Z. BABAR (dir.), *Arab Migrant Communities in the GCC*, Londres, Hurst & Company, 2017, p. 19.
- BABAR, Z. et A. GARDNER, « Circular Migration and the Gulf States », dans C. SOLÉ, S. PARELLA, T. SORDÉ MARTI et S. NITA (dir.), *Impact of Circular Migration on Human, Political and Civil Rights. A Global Perspective*, coll. "United Nations University Series on Regionalism", n°12, Cham (Suisse), Springer, 2016, p. 45, en ligne : <<https://tinyurl.com/y7555dy7>> (consulté le 23 février 2018).
- BRAUN, R. et J. GEARHART, « Realizing Rights in the Work Place. Corporate Codes of Conduct and Empowerment from Below », dans G. ANDREOPOULOS, Z. F. KABASAKAL ARAT et P. JUVILER (dir.), *Non-State Actors in the Human Rights Universe*, Bloomfield, Kumarian Press, Inc., 2006, p. 59.
- CHAKRAVARTTY, P. et N. DHILLON, « Gulf Dreams for Justice : Migrant Workers and New Political Futures », dans A. ROSS et GULF LABOR COALITION (dir.), *The Gulf. High culture / Hard labor*, New York, OR Books, 2015, p. 36.
- DITO, M., « Kafala: Foundations of Migrant Exclusions in GCC Labour Markets », dans A. KHALAF, O. ALSHEHABI et A. HANIEH (dir.), *Transit States. Labour, Migration & Citizenship in the Gulf*, Londres, Pluto Press, 2015, p. 79.
- EELENS, F., T. MOOK, T. SCHAMPERS et J. D. SPECKMANN, « Conclusions », dans F. EELENS, T. SCHAMPERS et J.D. SPECKMANN (dir.), *Labour migration to the Middle East. From Sri Lanka to the Gulf*, Londres, Kegan Paul International, 1992, p. 239.
- EELENS, F. et T. SCHAMPERS, « Survival Migration : the Sri Lankan case », dans F. EELENS, T. SCHAMPERS et J.D. SPECKMANN (dir.), *Labour migration to the Middle East. From Sri Lanka to the Gulf*, Londres, Kegan Paul International, 1992, p. 27.
- EELENS, F. et J. D. SPECKMANN, « Recrutement of labour migrants », dans F. EELENS, T. SCHAMPERS et J.D. SPECKMANN (dir.), *Labour migration to the Middle East. From Sri Lanka to the Gulf*, Londres, Kegan Paul International, 1992, p. 39.
- EVANS, L. et I. PAPPS, « Migration Dynamics in the GCC Countries », dans R. APPLEYARD (dir.), *Emigration Dynamics in Developing Countries*, Volume IV : The Arab Region, Hants, Ashgate, 1999, p. 202.
- FLYNN, D., « The Migrants' Rights Conundrum: What are We Campaigning For? », dans B. LYON (dir.), *We Asked for Workers. We Got People Instead. The UN International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, New York, Open Society Foundations, 2016, p. 212.
- GARDNER, A. M., « Engulfed. Indian Guest Workers, Bahraini Citizens, and the Structural Violence of the Kafala System », dans N. DE GENOVA et N. PEUTZ (dir.), *The Deportation Regime. Sovereignty, Space, and the Freedom of Movement*, Durham, Duke University Press, 2010, p. 196.
- , « Why Do They Keep Coming? Labor Migrants in the Persian Gulf States », dans M. KAMRAVA et Z. BABAR (dir.), *Migrant Labor in the Persian Gulf*, New York, Columbia University Press, 2012, p. 41.

- GLOBAL WORKERS JUSTICE ALLIANCE, « Submission to the United Nations Committee on Migrant Workers for : Day of General Discussion on the Rights of Migrant Workers in an Irregular Situation and Members of Their Families », dans B. LYON (dir.), *We Asked for Workers. We Got People Instead. The UN International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, New York, Open Society Foundations, 2016, p. 191.
- GRAVEL, É., « Les mécanismes de contrôle de l'OIT : bilan de leur efficacité et perspectives d'avenir », dans J.-C. JAVILLIER et B. GERNIGON (dir.), *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Genève, Bureau international du travail, 2004, p. 3.
- GUERIN-GONZALES, C. et C. STRIKWERDA, « Labour, Migration, and Politics », dans C. GUERIN-GONZALES et C. STRIKWERDA (dir.), *The Politics of immigrant workers. Labor Activism and Migration in the World Economy since 1830*, New York, Holmes & Meier, 1993, p. 3.
- GUNDERSON, J. L., « Realizing Rights in the Work Place. Corporate Codes of Conduct and Empowerment from Below », dans G. ANDREOPOULOS, Z. F. KABASAKAL ARAT et P. JUVILER (dir.), *Non-State Actors in the Human Rights Universe*, Bloomfield, Kumarian Press, Inc., 2006, p. 77.
- HANIEH, A., « Migrant Rights in the Gulf : Charting the Way Forward », dans A. KHALAF, O. ALSHEHABI et A. HANIEH (dir.), *Transit States. Labour, Migration & Citizenship in the Gulf*, Londres, Pluto Press, 2015, p. 223.
- , « Overcoming Methodological Nationalism: Spatial Perspectives on Migration to the Gulf Arab States », dans A. KHALAF, O. ALSHEHABI et A. HANIEH (dir.), *Transit States. Labour, Migration & Citizenship in the Gulf*, Londres, Pluto Press, 2015, p. 57.
- , « States of Exclusion: Migrant Work in the Gulf Arab States », dans A. CHOUDRY et M. HLATSHWAYO (dir.), *Just Work? Migrant Workers' Struggles Today*, Londres, Pluto Press, 2016, p. 39.
- HERVÉ, P. et C. ARSLAN, « Trends in Labor Migration in Asia », dans ASIAN DEVELOPMENT BANK INSTITUTE, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION et ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (dir.), *Safeguarding the Rights of Asian Migrant Workers from Home to the Workplace*, Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2017, p. 1, en ligne : <<http://www.oecd-ilibrary.org/content/book/9789264268937-en>> (consulté le 14 novembre 2017).
- HOWE, J. et R. OWENS, « Temporary Labour Migration in the Global Era », dans J. HOWE et R. OWENS (dir.), *Temporary Labour Migration in the Global Era. The Regulatory Challenges*, Portland, Hart Publishing, 2016, p. 3.
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE BUREAU FOR WORKERS' ACTIVITIES, « The Working and Living Conditions of Migrant Workers », dans B. LYON (dir.), *We Asked for Workers. We Got People Instead. The UN International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, New York, Open Society Foundations, 2016, p. 128.

- KAMRAVA, M. et Z. BABAR, « Situating Labor Migration in the Persian Gulf », dans M. KAMRAVA et Z. BABAR (dir.), *Migrant Labor in the Persian Gulf*, New York, Columbia University Press, 2012, p. 8.
- LANSNER, T. R., « No Empty Vessel. Media Roles in Human Rights », dans George ANDREPOULOS, Z. F. KABASAKAL ARAT et P. JUVILER (dir.), *Non-State Actors in the Human Rights Universe*, Bloomfield, Kumarian Press, Inc., 2006, p. 249.
- LÓPEZ, J., « Temporary Immigration and the Supply Chain », dans J. HOWE et R. OWENS (dir.), *Temporary Labour Migration in the Global Era. The Regulatory Challenges*, Portland, Hart Publishing, 2016, p. 241.
- LYON, B., « New International Human Rights Standards on Unauthorized Immigrant Worker Rights », dans A. F. BAYEFKY (dir.), *Human Rights and Refugees, Internally Displaced Persons and Migrant Workers. Essays in Memory of Joan Fitzpatrick and Arthur Helton*, coll. "Refugees and Human Rights", n°10, Leiden, Martinus Nijhoff Publishers, 2006, p. 551.
- , « Introduction », dans B. LYON (dir.), *We Asked for Workers. We Got People Instead. The UN International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, New York, Open Society Foundations, 2016, p. 1.
- MAHDAVI, P., « Informality and Its Discontents. Mapping Migrant Worker Trajectories into Dubai's Informal Economy », dans M. KAMRAVA et Z. BABAR (dir.), *Migrant Labor in the Persian Gulf*, New York, Columbia University Press, 2012, p. 85.
- MAHDAVY, H., « Patterns and Problems of Economic Development in Rentier States : the Case of Iran », dans M.A. COOK (dir.), *Studies in the Economic History of the Middle East*, Oxford, Oxford University Press, 1970, p. 428.
- MANTOUVALOU, V., « Temporary Labour Migration and Modern Slavery », dans J. HOWE et R. OWENS (dir.), *Temporary Labour Migration in the Global Era. The Regulatory Challenges*, Portland, Hart Publishing, 2016, p. 223.
- MARTIN, P., « Reducing Worker-Paid Migration Costs », dans J. HOWE et R. OWENS (dir.), *Temporary Labour Migration in the Global Era. The Regulatory Challenges*, Portland, Hart Publishing, 2016, p. 377.
- MEDNICOFF, D., « The Legal Regulation of Migrant Workers, Politics and Identity in Qatar and the United Arab Emirates », dans M. KAMRAVA et Z. BABAR (dir.), *Migrant Labor in the Persian Gulf*, New York, Columbia University Press, 2012, p. 187.
- NANCY, M., « Le travail entre deux codes au Koweït: la kafala », dans H. BLEUCHOT (dir.), *Les institutions traditionnelles dans le monde arabe*, Aix-en-Provence, Institut de recherches et d'études sur le monde arabe et musulman, 1996, p.193, en ligne : <<http://books.openedition.org/iremam/276>> (consulté le 15 mars 2015).
- PICHÉ, V., « Les fondements des théories migratoires contemporaines », dans V. PICHÉ (dir.), *Les théories de la migration*, coll. "Les Manuels", Paris, Ined, 2013, p. 19.

- REILLY, A., « The Membership of Migrant Workers and the Ethical Limits of Exclusion », dans J. HOWE et R. OWENS (dir.), *Temporary Labour Migration in the Global Era. The Regulatory Challenges*, Portland, Hart Publishing, 2016, p. 277.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M., « La OIT y los trabajadores migrantes », dans J.-C. JAVILLIER et B. GERNIGON (dir.), *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Genève, Bureau international du travail, 2004, p. 541.
- RUHS, M., « Migrants Don't Need More Rights », dans B. LYON (dir.), *We Asked for Workers. We Got People Instead. The UN International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, New York, Open Society Foundations, 2016, p. 209.
- , « Protecting the Rights of Temporary Migrant Workers. Ideals versus Reality », dans J. HOWE et R. OWENS (dir.), *Temporary Labour Migration in the Global Era. The Regulatory Challenges*, Portland, Hart Publishing, 2016, p. 151.
- SHADID, W. A., E. J. A. M. SPAAN et J. D. SPECKMANN, « Labour migration and the policy of the Gulf states », dans F. EELENS, T. SCHAMPERS et J.D. SPECKMANN (dir.), *Labour migration to the Middle East. From Sri Lanka to the Gulf*, Londres, Kegan Paul International, 1992, p. 63.
- SPAAN, E. J. A. M., « Socio-Economic Conditions of Sri Lankan Migrant Workers in the Gulf States », dans F. EELENS, T. SCHAMPERS et J.D. SPECKMANN (dir.), *Labour migration to the Middle East. From Sri Lanka to the Gulf*, Londres, Kegan Paul International, 1992, p. 87.
- TUNON, M. et B. HARKINS, « Addressing Irregular Migration and Violations of Migrant Workers' Rights », dans ASIAN DEVELOPMENT BANK INSTITUTE, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION et ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (dir.), *Safeguarding the Rights of Asian Migrant Workers from Home to the Workplace*, Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2017, p. 39, en ligne : <<https://tinyurl.com/ybhzo96m>> (consulté le 14 novembre 2017).
- VORA, N., « Expat/Expert Camps : Redefining "Labour" Within Gulf Migration », dans A. KHALAF, O. ALSHEHABI et A. HANIEH (dir.), *Transit States. Labour, Migration & Citizenship in the Gulf*, Londres, Pluto Press, 2015, p. 170.
- WICKRAMASEKARA, P. et N. BARUAH, « Fair Recruitment for Low-Skilled Migrant Workers: Issues and Challenges », dans ASIAN DEVELOPMENT BANK INSTITUTE, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION et ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (dir.), *Safeguarding the Rights of Asian Migrant Workers from Home to the Workplace*, Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2017, p. 23, en ligne : <<https://tinyurl.com/ybhzo96m>> (consulté le 14 novembre 2017).
- WILSON, S. L., « Foreword », dans A. ROSS et GULF LABOR COALITION (dir.), *The Gulf. High culture / Hard labor*, New York, OR Books, 2015, p. 7.

Articles de périodiques

- « United States and Qatar Sign Memorandum of Understanding Regarding Terrorism Financing », (2017) 111-4 *American Journal of International Law* 1023-1027, DOI : 10.1017/ajil.2017.98.
- BENER, A., « Health Status and Working Condition of Migrant Workers: Major Public Health Problems », (2017) 8 *International Journal of preventive Medecine* 68.
- CARENS, J., « Live in Domestic, Seasonal Workers, and Others Hard to Locate on the Map of Democracy », (2008) 16 *Journal of Political Philosophy* 419.
- DA LAGE, O., « La vie politique en Péninsule arabique : Oman, Qatar, Émirats arabes unis, Bahreïn », (1996) 81-1 *Revue du monde musulman et de la Méditerranée* 319, DOI : 10.3406/remmm.1996.1766.
- DIOP, A., Y. LI, M. M. H.A. AL-ANSARI et K. T. LE, « Social Capital and Citizens' Attitude towards Migrant Workers », (2015) 5-1 *Social Inclusion* 66.
- DIOP, A., M. TESSLER, K. T. LE, D. AL-EMADI et D. HOWELL, « Attitudes Towards Migrant Workers in the GCC: Evidence from Qatar », (2012) 2-2 *Journal of Arabian Studies* 173, DOI : 10.1080/21534764.2012.735453.
- DROUIN R.-C. et I. DUPLESSIS, « La régulation internationale du travail de 1998 à 2008 : un Eldorado normatif ou un désert interprétatif ? », (2009) 14-2 *Lex electronica*, en ligne : <<https://tinyurl.com/ydh4tme8>> (consulté le 29 août 2018)
- GARDNER, A., S. PESSOA, A. DIOP, K. AL-GHANIM, K. LE TRUNG et L. HARKNESS, « A Portrait of Low-Income Migrants in Contemporary Qatar », (2013) 3-1 *Journal of Arabian Studies* 1, DOI : <http://dx.doi.org/10.1080/21534764.2013.806076>.
- GOETHALS, S., J. BARDWELL, M. BHACKER et B. EZZELARAB, « Business Human Rights Responsibility for Refugees and Migrant Workers: Turning Policies into Practice in the Middle East », (2017) 2-2 *Business and Human Rights Journal* 335, DOI : 10.1017/bhj.2017.11.
- NELSON, J., « The Ethical Implications of the Kafala System », (2017) 11 *Pitt Political Review* 41.
- NWAJIUBA, C. U., B. E. B. NWOKE et C. A. NWAJIUBA, « Structural Adjustment Programme and Public Health Issues in Relation to Migration: Nigeria », (2007) 50-4 *Development* 101, DOI : 10.1057/palgrave.development.1100436.
- PESSOA, S., L. HARKNESS et A. M. GARDNER, « Ethiopian Labor Migrants and the "Free Visa" System in Qatar », (2014) 73-3 *Society for Applied Anthropology* 205.
- RATHMELL, A. et K. SCHULZE, « Political Reform in the Gulf : The Case of Qatar », (2000) 36-4 *Middle Eastern Studies* 47.
- SARKAR, M., « Constrained Labour as Institute Process. Transnational Contract Work and Circular Migration in Late Capitalism », (2017) 58-1 *European Journal of Sociology* 171.

Publications d'organisations internationales

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *Les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail. Programme focal de promotion de la Déclaration*, Genève, Publications du BIT, 2002.

———, *Les règles du jeu. Une brève introduction aux normes internationales du travail*, 3e éd. révisée, Genève, Bureau international du travail, 2014, en ligne : <<https://tinyurl.com/yajwf8p6>> (consulté le 11 mai 2018).

COMITÉ DE LA LIBERTÉ SYNDICALE, *Rapport où le comité demande à être informé de l'évolution de la situation - Cas no 2988 (Qatar)*, Rapport 371, mars 2014, Organisation internationale du travail, en ligne : <<https://tinyurl.com/y9vqt7w5>> (consulté le 31 mai 2018).

———, *Suites données aux recommandations du comité et du Conseil d'administration - Cas no 2988 (Qatar)*, Rapport 382, juin 2017, Organisation internationale du travail, en ligne : <<https://tinyurl.com/y8sxfqw6>> (consulté le 31 mai 2018).

COMMISSION D'EXPERTS POUR L'APPLICATION DES CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS (OIT), « Observation (CEACR) - Convention (no 29) sur le travail forcé, 1930 - Qatar », *Commentaires* (2016), en ligne : <<https://tinyurl.com/ycla72e9>> (consulté le 15 mars 2018).

———, « Plainte déposée au titre de l'article 26 de la Constitution de l'OIT concernant l'inexécution de la convention (no 29) sur le travail forcé, 1930, et de la convention (no 81) sur l'inspection du travail, 1947 », *Commentaires* (2016), en ligne : <<https://tinyurl.com/ybuau9nq>> (consulté le 10 avril 2018).

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *Compte rendu provisoire*, 103e session, deuxième partie, Genève, 2014, en ligne : <<https://tinyurl.com/y9vl2gp3>> (consulté le 11 octobre 2017).

CONSEIL DES DROITS DE L'HOMME DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES, *Rapport du Groupe de travail sur l'Examen périodique universel. Qatar*, Assemblée générale des Nations Unies, 2014, en ligne : <<https://tinyurl.com/y8vh8muv>> (consulté le 6 novembre 2017).

CRÉPEAU, F., *Report of the special Rapporteur on the human rights of migrants. Mission to Qatar*, Assemblée générale des Nations Unies, 2014, en ligne : <<https://tinyurl.com/ydb9jxgf>> (consulté le 19 octobre 2014).

DUAN, D., K. KHAMIS MATTAR et B. PANDEY, *Rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par le Qatar de la convention (no 29) sur le travail forcé, 1930, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Confédération syndicale internationale et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois*, Genève, Organisation internationale du travail, 2014, en ligne : <<https://tinyurl.com/yb4h4byj>> (consulté le 9 avril 2018).

GORDON, J., *Global Labour Recruitment in a Supply Chain Context*, coll. "Fair recruitment initiative", no 1, International Labour Organization, 2015, en ligne : <<https://tinyurl.com/yaj4repg>> (consulté le 25 mai 2018).

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Fair migration : Setting an ILO agenda*, 103^e session, Genève, International Labour Conference, 2014, en ligne : <<https://tinyurl.com/y7qyeo47>> (consulté le 5 janvier 2017).

———, *Global Employment Trends for Youth 2017. Paths to a better working future*, Genève, International Labour Office, 2017, en ligne : <<https://tinyurl.com/ybvuxxt2>> (consulté le 19 mars 2018).

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GOVERNING BODY, *Complaint concerning non-observance by Qatar of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), made by delegates to the 103rd Session (2014) of the International Labour Conference under article 26 of the ILO Constitution*, Genève, Organisation internationale du travail, mars 2016, en ligne : <<https://tinyurl.com/y7g4y72u>> (consulté le 15 avril 2018).

———, *Complaint concerning non-observance by Qatar of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), made by delegates to the 103rd Session (2014) of the International Labour Conference under article 26 of the ILO Constitution*, Genève, Organisation internationale du travail, mars 2017, en ligne : <<https://tinyurl.com/y9ok2hm5>> (consulté le 8 novembre 2017).

———, *Complaint concerning non-observance by Qatar of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), made by delegates to the 103rd Session (2014) of the International Labour Conference under article 26 of the ILO Constitution*, Genève, Organisation internationale du travail, octobre 2017, en ligne : <<https://tinyurl.com/y78guk8a>> (consulté le 15 avril 2018).

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *ILO global estimates on migrant workers - Results and methodology. Special focus on migrant domestic workers*, 2015, en ligne : <<https://tinyurl.com/o5m2tyz>> (consulté le 5 janvier 2018).

———, *General principles & operational guidelines for fair recruitment*, Genève, International Labour Organization, 2016, en ligne : <<https://tinyurl.com/yauxe2xj>> (consulté le 23 mai 2018).

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION et R. JUREIDINI, *Ways forward in recruitment of « low-skilled » migrant workers in the Asia-Arab states corridor: ILO white paper*, Beyrouth, ILO Regional Office for the Arab States, 2016.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, « Normes internationales du travail /profils par pays: Qatar », *NORMLEX*, en ligne : <<https://tinyurl.com/ybkozxhp>> (consulté le 1 novembre 2017).

———, « Qatar - Législation », *NATLEX Consulter les profils par pays*, en ligne : <<https://tinyurl.com/y82dhkuh>> (consulté le 13 juillet 2018).

———, « Ratifications des conventions de l'OIT: Ratifications pour Qatar », *NORMLEX*, en ligne : <<https://tinyurl.com/yaw6yyfa>> (consulté le 1 novembre 2017).

ORGANISATION INTERNATIONALE POUR LES MIGRATIONS, ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ et HAUT-COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES AUX DROITS DE L'HOMME, *Migration internationale, santé et droits de l'homme*, Genève, Organisation

internationale pour les migrations, 2013, en ligne : <<https://tinyurl.com/y8llt4dj>> (consulté le 1^{er} novembre 2017).

UNITED NATIONS - COMMITTEE AGAINST TORTURE, *Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment - Concluding observations on the second periodic report of Qatar, adopted by the Committee at its forty-ninth session (29 October–23 November 2012)*, Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 2013, en ligne : <<https://tinyurl.com/yc5c3nwc>> (consulté le 19 avril 2018).

UNITED NATIONS - COMMITTEE ON THE ELIMINATION OF RACIAL DISCRIMINATION, *Consideration of reports submitted by States parties under article 19 of the Convention pursuant to the optional reporting procedure, Third periodic report of States parties due in 2016, Qatar*, Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 2017, en ligne : <<https://tinyurl.com/y6ugqgjz>> (consulté le 26 avril 2018).

WICKRAMASEKARA, P., *Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low Skilled Workers: A Review*, Genève, International Labour Office, 2015, en ligne : <<https://tinyurl.com/ybogr4cd>> (consulté le 11 mai 2018).

Médias

« Before contract expiry expats can now leave permanently », *Gulf-Times* (4 janvier 2017), en ligne : <<http://gulf-times.com/story/526920>> (consulté le 12 juin 2018).

« Exclusive: Qatar sabotaged 2022 World Cup rivals with ‘black ops’ », *The Sunday Times*, sect. News (29 juillet 2018), en ligne : <<https://tinyurl.com/ya6thpkx>> (consulté le 29 juillet 2018).

« Exit permit rules eased for migrant workers », *Gulf-Times* (1^{er} décembre 2016), en ligne : <<http://gulf-times.com/story/523107>> (consulté le 23 février 2018).

« ILO decides to expunge labour-related ‘commission of enquiry’ against Qatar from its agenda. Doha welcomes the move », *Doha News* (8 novembre 2017), en ligne : <<https://tinyurl.com/y88u5wvp>> (consulté le 16 avril 2018)

« Qatar needs one million foreign workers for 2022 projects: ILO », *Mubasher USA* (15 octobre 2012), en ligne : <<https://tinyurl.com/y8dqu3kf>> (consulté le 29 octobre 2017).

« Qatar-Gulf crisis: Your questions answered », *Al-Jazeera* (5 décembre 2017), en ligne : <<https://tinyurl.com/y9kf8c8b>> (consulté le 14 juillet 2018).

« Several nations cut diplomatic ties to Qatar as Gulf rift deepens », *CBC News* (5 juin 2017), en ligne : <<https://tinyurl.com/ycrmy3fr>> (consulté le 29 octobre 2017).

« The plight of Qatar’s migrant workers », *Al-Jazeera* (14 juin 2012), en ligne : <<https://tinyurl.com/ybeq7qe9>> (consulté le 15 juin 2018).

« Three dozen migrant Nepali workers arrested in Qatar », *The Kathmandu Post* (30 octobre 2015), en ligne : <<https://tinyurl.com/y96fz7az>> (consulté le 5 février 2018).

« Two UK researchers “missing” in Qatar », *BBC News*, sect. UK (4 septembre 2014), en ligne : <<https://tinyurl.com/y98zh3uu>> (consulté le 13 juillet 2018).

- « UN gives Qatar a year to end forced labour of migrant workers », *The Guardian* (24 mars 2016), en ligne : <<https://tinyurl.com/jcf9gy3>> (consulté le 8 novembre 2017).
- AGENCE FRANCE-PRESSE, « Plus de 450 travailleurs indiens morts au Qatar en deux ans », *La Presse* (17 février 2014), en ligne : <<https://tinyurl.com/y72o7o5e>> (consulté le 31 janvier 2018).
- BELKAÏD, A., « Au Qatar, la « kafala » pèse toujours », *Le Monde diplomatique* (1^{er} décembre 2017), en ligne : <<https://tinyurl.com/ycfgmbkb>> (consulté le 10 août 2018).
- BINGE ACTU. *Deux ans au Qatar*, en ligne : <<https://www.binge.audio/deux-ans-au-qatar/>>.
- BOOTH, R. et P. PATTISSON, « Qatar World Cup: migrants wait a year to be paid for building offices », *The Guardian*, sect. Global development (28 juillet 2014), en ligne : <<https://tinyurl.com/ldonafx>> (consulté le 1 novembre 2017).
- GIBSON, O., « Amnesty: delay in Qatar labour reforms is ‘recipe for human rights disaster’ », *The Guardian*, sect. Football (1^{er} décembre 2015), en ligne : <<https://tinyurl.com/y8pnoha8>> (consulté le 10 mai 2018).
- GIBSON, O. et P. PATTISSON, « Death toll among Qatar’s 2022 World Cup workers revealed », *The Guardian*, sect. Qatar - Modern-day slavery in focus (23 décembre 2014), en ligne : <<https://tinyurl.com/y7z6s46e>> (consulté le 31 janvier 2018).
- HUNT, K., « Middle East freezes out Qatar: What you need to know », *CNN* (27 juillet 2017), en ligne : <<https://tinyurl.com/y6vxyu25>> (consulté le 14 juillet 2018).
- KOVESY, P., « Qatar officials propose changes to kafala system », *Doha News* (14 mai 2014), en ligne : <<https://tinyurl.com/y9f8af3f>> (consulté le 5 février 2018).
- LASTWEEKTONIGHT. *FIFA and the World Cup: Last Week Tonight with John Oliver (HBO)*, 8 juin 2014, en ligne : <<https://tinyurl.com/nz43auq>> (consulté le 19 avril 2018).
- LOBEL, M., « Arrested for reporting on Qatar’s World Cup labourers », *BBC News*, sect. Middle East (18 mai 2015), en ligne : <<https://tinyurl.com/zpo9uw9>> (consulté le 6 février 2018).
- MONTAGUE, J., « World Cup hosts Qatar face scrutiny over “slavery” accusations - CNN » (1 mai 2013), en ligne : <<https://tinyurl.com/ydez9pkg>> (consulté le 13 juillet 2018).
- MORIN, R., « Indentured Servitude in the Persian Gulf », *The New York Times* (12 avril 2013), en ligne : <<https://tinyurl.com/y8mtx12y>> (consulté le 2 novembre 2017).
- P. SANTOS, A. et S. TOMACRUZ, « OFW debt trap: Less money, more problems », *Rappler* (20 octobre 2017), en ligne : <<http://www.rappler.com/newsbreak/in-depth/185211-migrant-life-qatar-ofw-debt-trap>> (consulté le 12 juin 2018).
- PATTISSON, P., « Revealed: Qatar’s World Cup “slaves” », *The Guardian*, sect. Slavery - Modern-day slavery in focus (25 septembre 2013), en ligne : <<https://tinyurl.com/nn2494n>> (consulté le 31 janvier 2018).
- , « UK human rights researchers held in Qatar freed », *The Guardian*, sect. World news (9 septembre 2014), en ligne : <<https://tinyurl.com/p23ulru>> (consulté le 13 juillet 2018).

- PENINSULA ONLINE, « Exit Permit Grievances Committee formed in Qatar », *The Peninsula* (11 décembre 2016), en ligne : <<https://tinyurl.com/y7szzj5c>> (consulté le 23 février 2018).
- PERRIN, C. *Médium large*, Tamim ben Hamad Al Thani, l'émir qui dérange, Montréal, Radio-Canada Première, 9 janvier 2018, en ligne : <<https://tinyurl.com/y8txngng>>.
- PRESS, A., « Foreign construction workers stage rare protest in Dubai over pay », *The Guardian*, sect. World news (10 mars 2015), en ligne : <<https://tinyurl.com/q2stmkn>> (consulté le 30 octobre 2017).
- RAMADAN, N., « Qatar's "no-go" housing zones further isolate migrant workers », *alaraby*, en ligne : <<https://tinyurl.com/yb6sgxxe>> (consulté le 3 juin 2018).
- SOBEL, A., *The Workers Cup*, Documentaire, 2017, en ligne : <<http://www.theworkerscupfilm.com/>> (consulté le 19 juillet 2018).
- ULRICHSEN, K. C., « Qatar: The Gulf's Problem Child », *The Atlantic* (5 juin 2017), en ligne : <<https://tinyurl.com/yctqjtz6>> (consulté le 29 novembre 2017).
- WDR, « Neue Hinweise auf Korruption bei WM-Vergabe an Russland und Katar / WDR-Kamerateam in Katar fünf Tage festgesetzt » (4 mai 2015), en ligne : <<https://tinyurl.com/y8cb9ukp>> (consulté le 19 novembre 2017).

Rapports

- ABRAR, C. R., P. DESHINKAR, M. TASLIMA SULTANA, K. N. HOSSAINUL HAQUE et S. REZA, *Emic perspectives on brokering international migration for construction from Bangladesh to Qatar*, Working paper no 49, Migrating out of Poverty - Research programme consortium, 2017, en ligne : <<https://tinyurl.com/yd297yxj>> (consulté le 8 novembre 2017).
- AMNESTY INTERNATIONAL, *The Dark Side of Migration : Spotlight on Qatar's Construction Sector ahead of the World Cup*, Londres, 2013, en ligne : <<https://tinyurl.com/y8zms53v>> (consulté le 13 avril 2018).
- , *No Extra Time: How Qatar is still failing on Workers' Rights ahead of the World Cup*, Londres, 2014, en ligne : <<https://tinyurl.com/yaclltp>> (consulté le 13 avril 2018).
- , *Promising Little, Delivering Less : Qatar and Migrant Labour Abuse ahead of the 2022 Football World Cup*, Londres, 2015, en ligne : <<https://tinyurl.com/y92fbmqu>> (consulté le 13 avril 2018).
- , *The ugly side of the beautiful game. Exploitation of migrant workers on a Qatar 2022 World Cup site*, Londres, 2016, en ligne : <<https://tinyurl.com/ybeldjqb>> (consulté le 6 avril 2018).
- COLOMBO PROCESS et INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION, *4th Senior Officials' Meeting and 5th Ministerial Consultation*, Colombo (Sri Lanka), Colombo Process, 2016, en ligne : <<https://tinyurl.com/y949gpft>> (consulté le 13 mai 2018).
- CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE, *Hidden faces of the Gulf miracle. Behind the gleaming cities of Doha (Qatar) and Dubai (UAE), stories of migrant workers with few*

- rights and inhuman living conditions.*, 21(2), Bruxelles, ITUC - CSI - IGB, 2011, en ligne : <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/VS_QatarEN_final.pdf> (consulté le 11 mai 2018).
- DLA PIPER, *Migrant labour in the construction sector in the state of Qatar*, 2014, en ligne : <<https://tinyurl.com/y9mtytf2>> (consulté le 23 février 2018).
- FIFA HUMAN RIGHTS ADVISORY BOARD, *Report by the FIFA Human rights advisory board. First report with the advisory board's recommendations and an update by FIFA*, FIFA, 2017, en ligne : <<https://tinyurl.com/y98lvwth>> (consulté le 7 mai 2018).
- GESUALDI-FECTEAU, D., A. THIBAUT, N. SCHIVONE, C. DUFOUR, S. GOUIN, N. MONJEAN et É. MOSES, *Who, How and How Much? Recruitment of Guatemalan Migrant Workers to Quebec, On the Move Partnership*, 2017, en ligne : <<https://tinyurl.com/yaj8c59k>> (consulté le 23 mai 2018).
- GULF LABOUR MARKETS AND MIGRATION et F. DE BEL-AIR, *Demography, Migration, and the Labour Market in Qatar*, Doha, Gulf Research Center, 2017, en ligne : <http://gulfmigration.eu/media/pubs/exno/GLMM_EN_2017_03.pdf>.
- HUMAN RIGHTS WATCH, *Building a Better World Cup. Protecting Migrant Workers in Qatar Ahead of FIFA 2022*, 2012, en ligne : <<https://tinyurl.com/y9cwamhd>> (consulté le 15 mars 2018).
- , « World Report 2018: Rights Trends in Qatar », *Human Rights Watch* (20 décembre 2017), en ligne : <<https://www.hrw.org/world-report/2018/country-chapters/qatar>> (consulté le 7 juin 2018).
- IMPACTT LIMITED, *Annual External Compliance Report of the Supreme Committee for Delivery & Legacy's Workers' Welfare Standards. Strong foundations: the journey to improving worker welfare*, Londres, 2017, en ligne : <<https://tinyurl.com/lxzje6y>> (consulté le 28 mai 2018).
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION et WALK FREE FOUNDATION, *Global estimates of modern slavery: forced labour and forced marriage*, Genève, Organisation internationale du travail, 2017, en ligne : <<https://tinyurl.com/y86mjyym>> (consulté le 27 octobre 2017).
- INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION, *Frontlines Report 2015. Qatar: Profit and Loss. Counting the cost of modern day slavery in Qatar: What price is freedom?*, Bruxelles, ITUC - CSI - IGB, 2015, en ligne : <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/qatar_en_web.pdf> (consulté le 30 mai 2018).
- , *2018 ITUC Global Rights Index. The World's Worst Countries for Workers*, Bruxelles, ITUC - CSI - IGB, en ligne : <<https://tinyurl.com/yd7qn5na>> (consulté le 7 juin 2018).
- IREDALE, R. et N. PIPER, *Identification of the Obstacles to the Signing and Ratification of the UN Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers. The Asia-Pacific Perspective*, UNESCO, International Migration and Multicultural Policies Section, 2003, en ligne : <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001395/139529e.pdf>> (consulté le 1^{er} novembre 2017).

- JUREIDINI, R., *Migrant Labour Recruitment to Qatar. Report for Qatar Foundation Migrant Worker Welfare Initiative*, Doha, Qatar Foundation Migrant Worker Welfare Initiative, 2014, en ligne : <<https://tinyurl.com/y8lkrkwj>> (consulté le 10 mai 2018).
- RAHMAN, A., « Migration and Human Rights in the Gulf », *Middle East Institute* (2 février 2010), en ligne : <<https://www.mei.edu/content/migration-and-human-rights-gulf>> (consulté le 8 novembre 2017).
- RUGGIE, J. G., *For the game. For the world. Fifa & human rights*, Corporate Responsibility Initiative Report, 68, Cambridge, Harvard Kennedy School, 2016, en ligne : <<https://tinyurl.com/yc3x7p2q>> (consulté le 7 mars 2018).
- US DEPARTMENT OF STATE, *Trafficking in Persons Report (2008)*, Qatar (p. 212), en ligne : <<https://www.state.gov/documents/organization/105658.pdf>> (consulté le 11 juin 2018).
- , *Trafficking in Persons Report (2011)*, Qatar (p. 302), en ligne : <<https://www.state.gov/documents/organization/164457.pdf>> (consulté le 16 mars 2018).
- , *Trafficking in Persons Report (2011-T)*, Tier Placements/Maps, en ligne : <<https://www.state.gov/documents/organization/164452.pdf>> (consulté le 16 mars 2018).
- , *Trafficking in Persons Report (2016)*, Qatar (p. 312), en ligne : <<https://www.state.gov/documents/organization/258881.pdf>> (consulté le 10 octobre 2017).
- , *Trafficking in Persons Report (2017)*, Qatar (p. 331), en ligne : <<https://www.state.gov/documents/organization/271344.pdf>> (consulté le 10 octobre 2017).
- , *Trafficking in Persons Report (2018)*, Qatar (p. 357), en ligne : <<https://www.state.gov/documents/organization/282803.pdf>> (consulté le 5 juillet 2018).
- WALK FREE FOUNDATION, *Global Slavery Index 2016*, 2016, en ligne : <<https://downloads.globalslaveryindex.org/GSI-2016-Full-Report-1517327979.pdf>> (consulté le 30 janvier 2018).
- WEE, K. et TRANSIENT WORKERS COUNT TOO, *Research Brief. Migrant Worker Recruitment Costs. Qatar*, TWC2 Recruitment Costs Research Working Groups, 2016, en ligne : <<http://twc2.org.sg/wp-content/uploads/2017/04/Qatar-Recruitment-Fees.pdf>> (consulté le 11 mai 2018).
- WELLS, J., *Improving employment standards in construction in Qatar*, Londres, Engineers against poverty, 2014, en ligne : <<https://tinyurl.com/ycny6cun>> (consulté le 31 mai 2018).
- WICKRAMASEKARA, P., *Something is Better than Nothing. Enhancing the protection of Indian migrant workers through Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding*, Quezon City (Philippines), Migrant forum in Asia, 2012.

Autres documents

« Classement de la liberté de la presse 2018 », *RSF*, en ligne : <<https://rsf.org/fr/donnees-classement>> (consulté le 13 juillet 2018).

AMNESTY INTERNATIONAL, « Qatar/UN: Agreement to tackle migrant labour abuse offers path to reform », en ligne : <<https://tinyurl.com/yb8uk7jc>> (consulté le 16 avril 2018).

ENNASRI, N., « Pourquoi l’OIT donne huit mois supplémentaires pour que le Qatar réforme son droit du travail? », *L’observatoire du Qatar*, en ligne : <<https://tinyurl.com/ycxrbtu6>> (consulté le 16 avril 2018).

GARDNER, A., « Labor Camps in the Gulf States », *Viewpoints : Migration and the Gulf* 2010, en ligne : <<https://tinyurl.com/yc6gexgb>> (consulté le 29 novembre 2017).

HUMAN RIGHTS WATCH, « Qatar: New Reforms Won’t Protect Migrant Workers », *Human Rights Watch* (8 novembre 2015), en ligne : <<https://tinyurl.com/ya5fmaol>> (consulté le 2 juin 2018).

———, « Qatar: Take Urgent Action to Protect Construction Workers » (27 septembre 2017), en ligne : <<https://tinyurl.com/y9y68e9w>> (consulté le 20 février 2018).

———, « Qatar: Implementation Will Be Key for Labor Reforms », *Human Rights Watch* (27 octobre 2017), en ligne : <<https://tinyurl.com/y9cpof3j>> (consulté le 16 avril 2018).

MIGRANT-RIGHTS.ORG, « Qatar’s Shura council resists reforms. A timeline of recommendations and unfulfilled promises », *Migrant-rights.org* (24 juin 2015), en ligne : <<https://tinyurl.com/y6w94rjz>> (consulté le 4 février 2018).

———, « Qatar: Renaming Kafala is not Ending Kafala », *Migrant-rights.org* (9 novembre 2015), en ligne : <<https://tinyurl.com/ydagxb8p>> (consulté le 5 février 2018).

———, « Employers in Qatar: Hoodwinking the wage protection system », *Migrant-rights.org* (29 juin 2017), en ligne : <<https://tinyurl.com/y9dxyg57>> (consulté le 6 février 2018).

———, « Technical Cooperation between ILO and Qatar on Workers rights », *Migrant-rights.org* (27 octobre 2017), en ligne : <<https://tinyurl.com/ycfu6xyj>> (consulté le 6 février 2018).

———, « A Guide to Reporting on the Gulf Arab Countries », *Global Investigative Journalism Network* (28 février 2018), en ligne : <<https://gijn.org/2018/02/28/guide-reporting-gulf-arab-countries/>> (consulté le 13 juillet 2018).

REPORTERS SANS FRONTIÈRES, « RSF dénonce l’arrestation de journalistes enquêtant sur le Mondial 2022 », *RSF* (5 mai 2015), en ligne : <<https://tinyurl.com/y9ztb9mh>> (consulté le 19 novembre 2017).

THE WORLD BANK, « Labor force, total | Data » (novembre 2017), en ligne : <<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN>> (consulté le 17 juillet 2018).