



**Convention internationale sur
l'élimination de toutes les formes
de discrimination raciale**

Distr. générale
16 février 2022
Français
Original : arabe
Anglais, arabe, espagnol
et français seulement

Comité pour l'élimination de la discrimination raciale

**Rapport valant vingt-deuxième et vingt-troisième
rapports périodiques soumis par le Qatar en
application de l'article 9 de la Convention,
attendu en 2021* ****

[Date de réception : 21 septembre 2021]

* La version originale du présent document n'a pas été revue par les services d'édition.
** Les annexes au présent rapport peuvent être consultées sur le site Web du Comité.



I. Introduction

1. Le Qatar a l'honneur de soumettre le présent rapport au Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, conformément à l'article 9 (par. 1) de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965) et aux directives et recommandations générales du Comité. Le Qatar a ratifié la Convention le 22 juillet 1976 et exprime son attachement aux principes et objectifs de cet instrument. Le présent rapport décrit de manière détaillée les mesures que le Qatar a prises en vue de donner effet aux dispositions de la Convention.
2. Le rapport est divisé en trois parties : la première présente des informations relatives au processus d'élaboration de ce document, la deuxième fournit des renseignements au sujet des mesures prises et des changements survenus dans le cadre de la mise en œuvre de la Convention, notamment en ce qui concerne l'application de ses articles 2 à 7, et la troisième porte sur la suite donnée aux observations et aux recommandations formulées par le Comité à l'issue de l'examen du précédent rapport du Qatar.
3. Le présent document est un rapport national conjoint qui a été élaboré par une commission nationale formée sur la base d'une décision de mars 2021 du Vice-Président du Conseil des ministres et Ministre des affaires étrangères, composée de représentants des organismes publics concernés, à savoir le Ministère des affaires étrangères, le Ministère de la justice, le Ministère de l'intérieur, le Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur, le Ministère de la santé publique et le Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales. Conformément aux recommandations des organes conventionnels, le présent rapport a été soumis à la Commission nationale des droits de l'homme et à l'Agence nationale d'action sociale pour commentaires et avis. En soumettant au Comité son rapport valant vingt-deuxième et vingt-troisième rapports périodiques, le Qatar réaffirme son entière disposition à collaborer avec cet organe et à répondre à toute question ou demande d'éclaircissements concernant la mise en œuvre de la Convention précitée, de même qu'il souhaite plein succès au Comité dans ses activités de lutte contre toutes les formes de discrimination raciale.
4. Le Qatar soumet le présent rapport périodique dans la continuité du dialogue constructif qu'il a engagé avec le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale. Le contenu du document a vocation à être examiné à la lumière des rapports précédents du pays ; c'est pourquoi les informations communiquées auparavant n'ont pas été reprises et seuls les changements survenus au cours de la période sur laquelle porte le présent rapport ont été évoqués.

II. Observations relatives aux dispositions de fond de la Convention et aux mesures prises par le Qatar pour y donner effet

5. La présente partie décrit les mesures législatives, institutionnelles, administratives et procédurales que l'État a adoptées afin de donner effet aux dispositions de la Convention depuis son dernier rapport, présenté en 2017 et examiné en 2018 devant le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale.
6. Cette partie commence par l'analyse du cadre juridique général interdisant la discrimination raciale, telle que définie à l'article premier (par. 1) de la Convention, et comporte des informations précises concernant les articles 2 à 7 de la Convention, présentées dans l'ordre de leurs dispositions.

Article premier

7. Le cadre juridique national, notamment la Constitution et la législation nationale, est conforme à l'article premier (par. 1) de la Convention en ce qui concerne la définition de la discrimination et intègre les règles générales de la Convention, dont le principe d'égalité et de non-discrimination constitue l'un des piliers fondamentaux.

8. Comme mentionné précédemment, la Constitution permanente a été adoptée en avril 2003, promulguée par l'Émir en 2004, puis entrée en vigueur en juin 2005. Les textes consacrant l'égalité et la non-discrimination sont les articles 18 et 19 du Titre II de la Constitution, intitulé « Principes fondamentaux de la société ». Selon l'article 18 de la Constitution : « La société du Qatar est fondée sur les valeurs de justice, de bienveillance, de liberté, d'égalité et de haute moralité », ce qui montre que l'égalité constitue l'un des fondements essentiels de la société qatarienne. En outre, les principes consacrés par l'article 18 de la Constitution – y compris l'égalité – ont été renforcés par son article 19, qui dispose ce qui suit : « L'État protège les fondements de la société et garantit la sécurité, la stabilité et l'égalité des chances de tous les citoyens ». En conséquence, toutes les politiques publiques sont tenues de garantir et de protéger les valeurs précitées, parmi lesquelles l'égalité, qui est l'un des principes constitutionnels suprêmes protégés par la Constitution, doté d'un caractère indérogeable et dont la protection a été renforcée par la création de la Haute Cour constitutionnelle (loi n° 12 du 18 juin 2008), compétente pour se prononcer sur la constitutionnalité des lois et règlements.

9. Le principe général d'égalité visé à l'article 18 de la Constitution a été évoqué de manière détaillée par les articles 34 et 35 du Titre III de la Constitution consacré aux droits et devoirs publics. Selon l'article 34 : « Les citoyens du Qatar sont égaux en droits et en devoirs ». Comme indiqué ci-dessus, la Constitution du Qatar garantit en son Titre III (art. 34 à 58) les droits et libertés fondamentaux en consacrant le principe de leur complémentarité, de leur interdépendance, de leur indissociabilité et de leur indivisibilité et en garantissant les droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques. Ce texte apporte en outre une garantie constitutionnelle aux droits de l'homme au sein de l'État, étant donné qu'il confère aux droits et libertés publics une primauté sur la législation et les lois ordinaires, ainsi qu'un caractère obligatoire.

Article 2

10. Outre les informations fournies dans le précédent rapport au titre de cet article (par. 30, 31, 32, et 33), il convient d'ajouter les éléments ci-après :

- Selon l'article 27 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et l'article 2 (par. 2) du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, auxquels le Qatar est partie, dans les États où il existe des minorités ethniques, religieuses ou linguistiques, les personnes qui en relèvent ne peuvent être privées du droit de mener leur propre vie culturelle, de professer et de pratiquer leur propre religion ou d'employer leur propre langue, avec les autres membres de leur groupe. Il convient de noter que ces dispositions font désormais partie intégrante de l'ordre juridique interne de l'État du Qatar, conformément à l'article 68 (par. 1) de la Constitution, selon lequel les traités acquièrent force de loi après ratification et publication au Journal officiel ;
- L'État a promulgué de nombreux textes dont les dispositions visent à lutter contre la discrimination et à consacrer le principe d'égalité et de non-discrimination dans tous les domaines (civil, pénal, administratif), parmi lesquels les suivants :
 - La loi n° 21 de 2015 régissant l'entrée, la sortie et le séjour des travailleurs migrants, telle que modifiée ;
 - La loi n° 15 de 2017 relative aux employés de maison ;
 - La loi n° 15 de 2016 relative aux ressources humaines dans la fonction publique, qui consacre les principes de non-discrimination et d'égalité des fonctionnaires en droits et devoirs ;
 - La loi n° 22 de 2015 portant modification de certaines dispositions du Code pénal promulgué par la loi n° 11 de 2004 ;
 - La loi n° 1 de 2015 modifiant certaines dispositions du Code du travail, promulgué par la loi n° 14 de 2004, relatives à la protection des salaires ;

- Le Code civil, promulgué par la loi n° 22 de 2004, qui ne fait pas de distinction entre les citoyens et les résidents en matière de droits civils ;
- La loi n° 11 de 2004 portant promulgation du Code de procédure pénale, qui s'applique de manière identique à tous les citoyens vivant sur le territoire de l'État, qu'il s'agisse de ressortissants ou de résidents, en cas de poursuites pénales, de collecte d'éléments de preuve et d'enquêtes, pendant le déroulement des procès et au cours de l'exécution des peines, sans distinction ou discrimination d'aucune sorte ;
- La loi n° 17 de 2020 sur la fixation du salaire minimum au profit des travailleurs et des employés de maison ;
- Le décret-loi n° 18 de 2020 portant modification de certaines dispositions du Code du travail promulgué par la loi n° 14 de 2004 ;
- Le décret-loi n° 19 de 2020 portant modification de certaines dispositions de la loi n° 21 de 2015 régissant l'entrée, la sortie et le séjour des travailleurs migrants, telle que modifiée ;
- Le décret n° 26 de 2019 du Conseil des ministres portant création de la Commission nationale chargée des affaires de la femme, de l'enfance, des personnes âgées et des personnes handicapées ;
- Le décret n° 33 de 2020 du Conseil des ministres portant création de la Commission chargée du salaire minimum et fixant les règles régissant son fonctionnement et le montant des indemnités de ses membres ;
- La décision n° 21 de 2019 du Ministre du développement administratif, du travail et des affaires sociales réglementant les conditions et procédures d'élection des représentants des travailleurs au sein des commissions paritaires ;
- La décision n° 95 de 2019 du Ministre de l'intérieur relative aux règles et procédures régissant la sortie des travailleurs migrants non couverts par le Code du travail ;
- La décision n° 51 de 2020 du Ministre de l'intérieur portant modification de certaines dispositions du décret d'application de la loi n° 21 de 2015 régissant l'entrée, la sortie et le séjour des travailleurs migrants, prise en application de l'arrêté n° 25 de 2019 du Ministre de l'intérieur ;
- La décision n° 25 de 2020 du Ministre du développement administratif, du travail et des affaires sociales fixant le salaire minimum des travailleurs et des employés domestiques ;
- La décision n° 17 de 2021 du Ministre du développement administratif, du travail et des affaires sociales concernant les précautions à prendre en vue de mieux protéger les travailleurs contre le stress thermique ;
- La décision n° 21 de 2021 du Ministre du développement administratif, du travail et des affaires sociales portant modification de certaines dispositions du décret n° 8 de 2005 réglementant les conditions et procédures de recrutement de la main-d'œuvre étrangère pour le compte de tiers.

11. Afin de donner effet aux dispositions du paragraphe 2 de cet article, le Ministère de l'intérieur a adopté les mesures suivantes :

- L'application de plusieurs textes relevant de son domaine d'intervention (sécurité routière, défense civile, protection des mineurs, lutte contre les stupéfiants, le terrorisme, la cybercriminalité et la traite des êtres humains et l'organisation des établissements pénitentiaires et correctionnels), ce qui contribue largement au maintien de la paix sociale et à la protection de nombreux droits de l'homme, dont le droit au respect de la dignité humaine, le droit à la santé, à la vie, à la sûreté personnelle et à la protection des biens, le droit au respect de la vie privée et celui de ne pas être soumis à l'esclavage, ainsi que la protection des droits de l'enfant, des

femmes et des personnes détenues, sans aucune discrimination, sur la base de l'égalité de tous devant la loi, conformément aux dispositions de l'article 35 de la Constitution ;

- Le suivi et l'observation, étant précisé à cet égard qu'aucun rapport national, régional ou international, ni aucun registre de sécurité, ne recense d'actes de violence ou de répression commis par des autorités de sécurité qatariennes contre des résidents et motivés par la discrimination raciale ou des infractions commises par des personnes, groupes ou institutions et inspirées par la haine raciale, ou encore des comportements d'incitation à de tels actes, ce qui explique que dans la région du Moyen-Orient, le Qatar occupe un rang élevé au titre des années 2017 à 2020 sur la base du classement fondé sur l'indice de paix dans le monde établi chaque année par l'Institut de Sydney pour l'économie et la paix (Australie), sachant que parmi les critères retenus figurent la baisse du taux de criminalité, la qualité des services de santé et d'éducation et le degré des tensions et conflits sociaux.

12. L'éducation est un droit fondamental garanti par la Constitution du Qatar, qui la considère comme l'un des piliers fondamentaux du progrès social que l'État doit s'employer à garantir, encourager, diffuser et généraliser (art. 25). Le Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur a ainsi mis en place plusieurs politiques organisationnelles destinées à promouvoir les principes des droits de l'homme et à universaliser l'accès, sans discrimination, de tous les membres de la société qatarienne à l'éducation. En outre, de nombreuses lois, décisions et politiques ont été édictées en vue d'éliminer la discrimination raciale dans le domaine de l'éducation, parmi lesquelles les suivantes :

- L'article 29 de la loi n° 11 de 2018 portant organisation de l'asile politique, qui accorde aux réfugiés politiques, à leurs conjoints et aux membres de leur famille le droit à l'enseignement dans les établissements scolaires publics et la gratuité des manuels et du transport scolaires ;
- Les articles 6 et 7 de la loi n° 10 de 2018 relative à la carte de résident permanent, qui confère à ses titulaires le droit à l'enseignement dans les établissements scolaires publics, conformément aux dispositions de l'article 3 du décret n° 27 de 2019 du Conseil des ministres fixant les règles et conditions régissant l'accès aux soins de santé et à l'éducation, sachant que les titulaires d'une carte de résident permanent et leurs enfants, jusqu'à l'âge de 18 ans, bénéficient des mêmes privilèges que ceux accordés aux titulaires de la carte de résident permanent en matière d'éducation ;
- La Politique d'admission et d'inscription à l'école, fondée sur le respect des principes de justice et d'égalité des chances ;
- La politique éducative, fondée sur une analyse de la population des apprenants, qui met l'accent sur les nobles valeurs humaines, notamment le respect d'autrui et des opinions et avis de tous et qui incrimine certains comportements, notamment les actes d'intolérance d'origine tribale ou religieuse ;
- Le deuxième Plan stratégique en faveur de l'éducation et de la formation (2018-2022), qui matérialise la Vision nationale du Qatar, sachant que ces plans ont vocation à renforcer l'égalité de tous dans ces domaines.

13. Une série de lois, décisions et politiques ont été édictées en vue d'éliminer la discrimination raciale dans le domaine de la santé, comme illustré de façon détaillée par la législation garantissant l'accès aux soins de santé, à savoir :

1. La loi n° 7 de 1996 relative à la réglementation des traitements médicaux et des services de santé au Qatar ;
2. La loi n° 7 de 2013 relative à l'assurance maladie et sociale.

Conformément aux dispositions de l'article 35 de la Constitution permanente du Qatar :

- Le Ministère de la santé publique et les institutions qui en dépendent sont tenus de garantir l'accès de tous les membres de la société à des services de santé, sans discrimination aucune à l'égard des personnes, groupes ou institutions ;

- L'État du Qatar a participé à la célébration de la Journée mondiale de la santé en 2019 (région du Moyen-Orient), organisée autour du thème « Soins de santé primaires : vers la couverture sanitaire universelle », sous le slogan « La santé pour tous et par tous », réitérant ainsi l'appel à la santé pour tous ;
- Le Qatar dispense gratuitement des services de santé, y compris aux étrangers résidant dans le pays, où la proportion de travailleurs migrants représente environ 88 % de la population (à peu près 100 nationalités différentes), dont la plupart sont des ressortissants asiatiques non classés selon leur ethnie d'origine.

Article 3

14. Il convient de se reporter aux paragraphes 30, 31, 32 et 33 du précédent rapport, qui comportent les commentaires formulés au sujet de l'article 2 et se réfèrent aux articles 18, 34 et 35 de la Constitution permanente. En conséquence, il importe de noter que l'État du Qatar ne s'est rendu coupable d'aucun acte de discrimination raciale ou d'apartheid contre une entité publique ou privée ou un individu, quelle que soit sa couleur, son sexe ou sa religion et qu'il soit d'origine qatarienne ou non. Il convient également de noter que le Qatar n'a émis aucune réserve lors de son adhésion à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale de 1965.

Article 4

15. La formulation selon laquelle : « La législation qatarienne ne comporte aucune disposition interdisant et incriminant expressément la diffusion d'idées ou de discours qui incitent à la discrimination et à la haine raciales, les actes de provocation à de tels actes, les activités de propagande qui incitent à la discrimination et à la haine raciales ou contribuent à leur financement, ainsi que la participation à la création d'organisations à cette fin » se lit désormais comme suit : « La législation qatarienne comporte des dispositions interdisant et incriminant expressément la diffusion d'idées ou de discours qui incitent à la discrimination et à la haine raciales, les actes de provocation à de tels actes, les activités de propagande incitant à la discrimination et à la haine raciales ou contribuant à leur financement, ainsi que la participation à la création d'organisations à cette fin », étant précisé qu'il existe divers exemples de tels textes, comme la loi sur la cybercriminalité et la loi sur les publications et l'édition.

Du 5 juin 2017 au 5 janvier 2021, l'État du Qatar a fait l'objet de mesures coercitives unilatérales et d'un blocus imposés par quatre États de la région. Ses citoyens ont également fait l'objet de mesures discriminatoires fondées sur leur nationalité, ainsi que de mesures d'expulsion et de refoulement. Les étudiants qatariens qui poursuivaient leurs études dans ces pays ont été expulsés et privés de leur droit à l'éducation. De nombreux biens appartenant à des Qatariens vivant dans certains de ces États ont également été confisqués. L'État du Qatar s'est employé à prendre toutes les mesures appropriées, notamment judiciaires, afin d'éliminer la discrimination à l'égard de ses ressortissants, en saisissant les instances internationales compétentes, à l'instar du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale et de la Cour internationale de justice. Ces mesures ont récemment été suspendues sur la base de l'accord conclu entre ces États et le Qatar.

Article 5

16. En complément des données figurant dans le précédent rapport au titre de cet article (par. 48), il convient de présenter ci-après de plus amples informations au sujet du rôle du Bureau des droits de l'homme du Ministère de l'intérieur, à savoir :

- L'article 2 (par. 1) du décret n° 26 de 2005 lui confie les missions suivantes : « recevoir, examiner et instruire les plaintes soumises au Ministère de l'intérieur par des particuliers ou par la Commission nationale des droits de l'homme et diligenter des enquêtes à ce sujet afin d'en déterminer les causes et proposer des recommandations » ;

- La plupart des plaintes reçues par le Bureau portent sur l'application de la loi régissant l'entrée, la sortie et le séjour des travailleurs migrants, notamment les conflits affectant les relations de travail entre employeurs et travailleurs migrants, qui sont examinés et traités conformément à la loi, sur la base de l'égalité des parties ; les statistiques relatives aux plaintes et requêtes traitées par le Bureau des droits de l'homme en 2020 montrent ce qui suit :
 - La réception de 929 plaintes et requêtes entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2020 ;
 - Le traitement de 512 cas de changement d'employeur, à titre temporaire ou permanent ;
 - La réception de 181 plaintes et requêtes relatives à des questions humanitaires liées à la pandémie de COVID-19 ;
- La mise en œuvre des droits garantis par la loi n° 21 de 2015 et l'application de la loi sur la nationalité par le service chargé de ces questions, qui délivre les documents de voyage et les certificats de nationalité, garantissant ainsi le droit du citoyen à la nationalité, dont découlent plusieurs autres droits, tels que le droit d'accès à l'éducation, à la santé et à un logement, sur un pied d'égalité et sans discrimination aucune entre les personnes concernées ;
- Les forces de police assurent la protection des résidents contre toute violation de leur droit de pratiquer leur religion et leur culte, en tant que gardiennes du respect de ce droit consacré par l'article 50 de la Constitution en ces termes : « La liberté de pratiquer les rites religieux est garantie à toute personne conformément à la loi et aux exigences de l'ordre public et de la moralité publique », tandis que l'article 256 du Code pénal promulgué par la loi n° 11 de 2004 prévoit une peine pouvant aller jusqu'à sept ans d'emprisonnement contre quiconque :
 - Insulte une religion révélée protégée par la charia ;
 - Outrage un prophète oralement, par écrit, en images, par gestes ou tout autre moyen ;
 - Dégrade, détruit, vandalise, profane les lieux et objets de culte destinés à la célébration du culte de l'une des religions révélées protégées par la charia.

Égalité

17. En harmonie avec les droits civils inscrits dans la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, les articles 34, 35, 36, 41, 42, 44, 45 et 46 de la Constitution qatarienne prônent l'égalité de tous devant la loi, sans discrimination fondée sur le sexe, la langue ou la religion.

18. De même, l'article 52 de la Constitution permanente du Qatar est conforme aux dispositions de l'article 5 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, dans toute la mesure où il confère à : « Toute personne résidant légalement au Qatar le droit de jouir de la protection de sa personne et de sa propriété, conformément aux dispositions de la loi » et fait de la fonction publique un service national au profit de chaque citoyen, les fonctionnaires publics, dans l'exercice de leurs fonctions, étant tenus de tendre exclusivement à la satisfaction de l'intérêt général (art. 53). La Constitution permanente consacre l'inviolabilité des biens publics, dont la protection incombe à la communauté, conformément à la loi (art. 55). Elle interdit également la confiscation des biens publics et n'autorise celle de biens privés que sur la base d'une décision de justice et dans les seuls cas prévus par la loi (art. 56).

19. Le Code du travail qatarien consacre l'égalité entre hommes et femmes en matière de recrutement, de rémunération, de congés et de promotion. Les dispositions du Code du travail relatives aux droits et devoirs des travailleurs s'appliquent aussi bien aux femmes qu'aux hommes, sans discrimination. Le législateur définit le salarié comme toute personne physique qui travaille contre rémunération, sous la direction et l'autorité d'un employeur (art. 1^{er} (par. 5), du Code du travail).

20. Le Qatar a adhéré en 1976 à la Convention de l’Organisation internationale du Travail (OIT) (1958) concernant la discrimination en matière d’emploi et de profession, qui interdit la discrimination en matière d’emploi fondée sur le sexe, la race, l’ascendance nationale ou l’origine sociale.

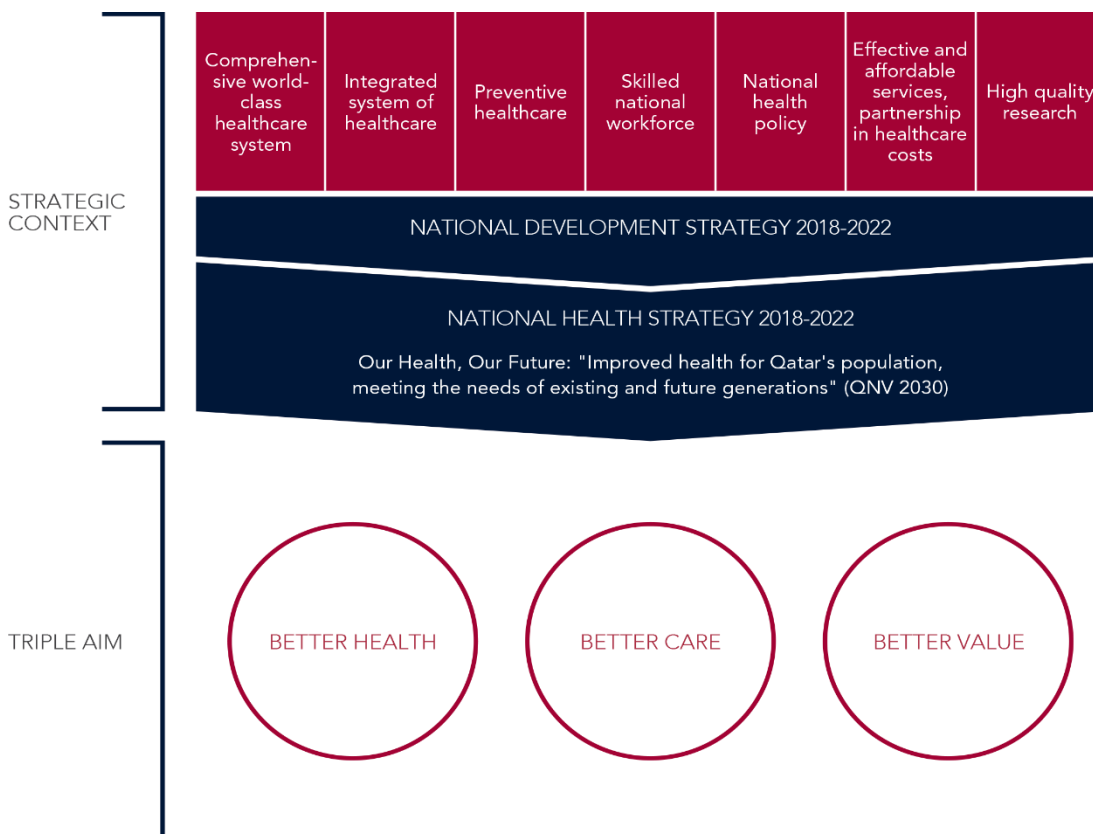
21. Le Bureau des projets de l’OIT au Qatar s’emploie, en collaboration avec le Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales, ainsi qu’avec le secteur privé, à promouvoir la compréhension et la mise en œuvre effective des normes internationales applicables en matière d’égalité et de non-discrimination dans le milieu professionnel.

22. La perception de la discrimination raciale, telle qu’intégrée dans la législation qatarienne, est en parfaite harmonie avec celle de l’article premier de la Convention sur l’élimination de toutes les formes de discrimination raciale. L’État du Qatar a mis en œuvre avec succès les recommandations internationales l’invitant à persévérer dans ses efforts visant à améliorer son système législatif et à garantir l’accès à la justice, à l’égalité et à la protection de la liberté d’expression et d’autres droits.

Coopération et recours aux mécanismes internationaux pertinents

23. Le Qatar a signé un accord de coopération technique avec l’OIT pour la période 2018 à 2020, fondé sur la fourniture d’une assistance en matière de renforcement du régime de protection des salaires et des systèmes d’inspection et de sécurité et de santé au travail, la mise en place d’un système de contrats de travail en lieu et place du parrainage (*Kafala*) et l’amélioration des conditions de travail et des procédures de recrutement.

24. La Stratégie nationale de santé du Qatar (2018-2022), qui vise à assurer la réalisation des objectifs de la Vision nationale du Qatar à l’horizon 2030, énonce les finalités que l’État souhaite atteindre en matière de santé publique, notamment l’amélioration de la santé de la société qatarienne, via la mise en place d’un système de soins de santé intégré offrant des prestations de soins préventifs et curatifs de haute qualité, conforme aux normes internationales, complété par la réalisation de recherches d’excellence visant à améliorer l’efficacité et la qualité des soins, comme illustré ci-dessous.



Législation garantissant le droit d'accès de tous aux soins

- Loi n° 7 de 1996 relative à la réglementation des traitements médicaux et des services de santé au Qatar : elle prévoit des mesures visant à garantir des services de santé à tous les citoyens qatariens, aux personnes résidant au Qatar et aux visiteurs ; son article 4 interdit notamment la perception de tout droit ou rémunération en contrepartie de services d'urgence, d'une hospitalisation consécutive à un accident, de services de prévention maternelle et infantile, de services de santé scolaire et de soins relatifs aux maladies contagieuses et à la vaccination ;
- Loi n° 7 de 2013 relative à l'assurance maladie sociale, dont l'un des principaux objectifs est de donner aux patients la possibilité de s'adresser aux prestataires de services de leur choix, tout en s'employant sans relâche à améliorer la qualité des services fournis et de faire en sorte que la population puisse jouir du meilleur état de santé possible ; l'article 2 de ce texte énonce l'objectif suivant : « L'instauration d'un régime d'assurance maladie obligatoire visant à garantir des services de santé de base à tous les Qatariens, aux citoyens des pays membres du Conseil de coopération des États arabes du Golfe, aux résidents étrangers et aux visiteurs » ;
- Charte des droits et devoirs des patients, adoptée par le Ministère de la santé publique, qui confère aux patients le droit d'accès aux soins de santé dans le respect de leur dignité, sans distinction fondée sur l'âge, le sexe, la religion ou la culture.

Droit à l'éducation

25. Des écoles du *Waqf* ont été ouvertes afin d'accueillir les enfants non scolarisés en raison de leur situation économique. Deux établissements de ce type ont ouvert leurs portes, l'un appliquant le programme scolaire britannique et l'autre le programme national, sous la supervision du Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur et de la Fondation « Éducation avant tout ». Le nombre total d'élèves des deux sexes scolarisés dans ces établissements a atteint 2 187 personnes. Des centres et écoles d'alphabétisation et d'éducation pour adultes ont également été créés.

26. Selon les statistiques de 2021, le nombre de non-Qatariens dans les écoles du pays s'élève à 222 802 élèves des deux sexes, contre 112 786 Qatariens, soit 66 % de non-Qatariens.

27. Le Qatar a étendu son aide à l'éducation à l'ensemble du monde dans le cadre du Programme « Éduquer un enfant », qui a permis de scolariser 10 millions d'enfants dans le monde, complété par des programmes d'enseignement primaire innovants et de haute qualité et par l'amélioration et la protection de l'environnement éducatif dans les zones de conflits et d'insécurité, ainsi que par l'initiative « Al Fakhoura » et le Programme « Aider l'Asie - Reach Out to Asia – ROTA », en collaboration et en partenariat avec plusieurs organisations internationales, telles que l'UNICEF, l'UNESCO et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR).

28. En marge des sessions de l'Assemblée générale des Nations Unies (septembre 2018), l'État du Qatar s'est engagé à offrir une éducation de qualité à 1 million de filles d'ici à 2021.

- Divers accords ont en outre été récemment conclus entre le Fonds du Qatar pour le développement, la Fondation « l'Éducation avant tout » et un certain nombre d'États, en vue de promouvoir l'éducation des enfants dans de nombreux pays, incluant une aide aux réfugiés syriens.

a) Droit à un traitement égal devant les tribunaux et tout autre organe administrant la justice

29. L'article 135 de la Constitution dispose ce qui suit : « L'accès à la justice est inviolable et garanti au profit de tous ». L'article 46 de la Constitution reconnaît à tout individu le droit de s'adresser aux autorités publiques. En outre, l'État poursuit ses efforts visant à promouvoir l'égal accès de tous à la justice et aux voies de recours, en particulier les travailleurs migrants, qui représentent une frange importante de la population au Qatar.

30. L'État a pris les mesures nécessaires en vue de renforcer et d'améliorer le fonctionnement des voies de recours mises à la disposition des travailleurs migrants, y compris les employés de maison. Les commissions de règlement des conflits du travail établies par la loi n° 13 de 2017, qui ont compétence pour statuer sur tous les litiges nés de l'application du Code du travail ou des contrats de travail et impliquant notamment des employés de maison, ont été mises en place afin d'offrir un mécanisme de plainte rapide et efficace aux travailleurs, ainsi que la protection de leurs droits, plus particulièrement en matière de rémunération.

31. La question relative au renforcement des mécanismes de traitement des plaintes du Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales a été abordée en détail au paragraphe 61.

32. Il convient de se reporter aux renseignements fournis en réponse aux observations et recommandations du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale concernant l'accès des travailleurs aux recours juridictionnels et le règlement des litiges professionnels, notamment les plaintes émanant des employés de maison (observations 4 et 6).

Droits économiques, sociaux et culturels

1. Droit au travail

33. Il convient de se reporter à cet égard aux nouvelles mesures et aux textes législatifs récemment promulgués, qui ont été présentés de manière détaillée dans le cadre des réponses aux observations du Comité, parmi lesquels l'abrogation de l'autorisation de sortie, le renforcement de la libre circulation des travailleurs sur le marché du travail, l'institution d'un salaire minimum applicable sans discrimination aux travailleurs et aux employés de maison, l'amélioration de la protection des salaires, la création de commissions de règlement des conflits du travail, l'instauration du Fonds de soutien et d'assurance au profit des travailleurs, la mise en place de commission paritaires de travailleurs et l'adoption de la Politique d'inspection du travail et de sécurité et de santé au travail.

2. Droit de fonder des syndicats et de s'affilier à des syndicats

34. Le Ministre du développement administratif, du travail et des affaires sociales a édicté l'arrêté n° 21 de 2019 réglementant les conditions et procédures d'élection des représentants des travailleurs au sein des commission paritaires. La création de ces dernières place le Qatar en tête des pays de la région en matière de promotion des droits des travailleurs, sachant que les membres de ces instances sont élus au suffrage direct et qu'à ce jour, de telles commissions existent dans 25 entreprises.

35. Il convient de se reporter aux informations relatives aux mesures visant à mieux faire entendre la voix des travailleurs, qui sont fournies en réponse aux observations et recommandations du Comité (réponse à la recommandation 6).

3. Droit au logement

36. La législation nationale garantit l'accès des travailleurs migrants à un logement adéquat. Les modifications récemment apportées au Code du travail prévoient des sanctions en cas d'irrespect des conditions et normes d'hygiène et de sécurité des logements destinés aux travailleurs, telles que définies par l'arrêté ministériel n° 18 de 2014. Le Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales mène des campagnes d'inspection rigoureuses pour veiller au respect des normes établies en la matière. La loi n° 17 de 2020 sur le salaire minimum et l'arrêté n° 25 de 2020 du Ministre du développement administratif, du travail et des affaires sociales fixent le montant mensuel minimum de l'allocation logement à 500 riyals lorsque l'employeur ne fournit pas un logement décent à ses employés.

Il convient de se reporter à cet égard aux renseignements fournis en réponse aux observations et recommandations du Comité (recommandation 9).

Article 6

37. Outre les informations fournies dans le précédent rapport au titre de cet article (par. 84 et 85), il convient d'ajouter ce qui suit :

- La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et la Convention internationale sur l'élimination et la répression du crime d'apartheid ont acquis force de loi suite à leur ratification et à leur publication au Journal officiel, conformément à l'article 68 de la Constitution qatarienne ; leurs dispositions sont désormais directement applicables devant les tribunaux qatariens.

Droit d'ester devant les tribunaux nationaux

38. Le système judiciaire de l'État est en mesure d'assurer la protection des victimes de discrimination raciale.

39. Le pouvoir judiciaire tire son existence et son identité de la Constitution permanente de l'État du Qatar, qui lui accorde le pouvoir exclusif de rendre la justice. Il est indépendant des autres pouvoirs et le garant exclusif de la justice sociale et des droits et libertés. La primauté du droit est le fondement de tous les pouvoirs et la loi détermine l'organe compétent chargé du règlement des litiges administratifs et définit sa structure et les modalités d'exercice de ses missions (art. 138). En outre, la loi prescrit le mode de règlement des conflits de compétence et de juridiction entre organes juridictionnels (art. 139). L'accès à la justice est garanti à tous, qu'il s'agisse de nationaux ou de résidents et les tribunaux sont compétents pour connaître de tous les litiges en matière pénale, civile ou commerciale, ainsi que des contentieux familiaux, de succession ou administratifs, à l'exception des conflits de souveraineté et de nationalité. Le pouvoir judiciaire est indépendant et exercé par des tribunaux de différents types et degrés qui rendent leurs jugements conformément à la loi (art. 130 de la Constitution). La loi désigne l'organe judiciaire compétent en matière de contrôle de la constitutionnalité des lois et règlements, définit ses pouvoirs, ainsi que les modalités de sa saisine et les procédures applicables devant lui. Elle précise également les effets des décisions d'inconstitutionnalité (art. 140). Les juges sont indépendants et ne sont soumis dans leurs décisions à aucune autre autorité qu'à celle de la loi et nul n'est autorisé à intervenir dans le cours de la justice (art. 131). Le Conseil supérieur de la magistrature veille au bon fonctionnement des tribunaux et de leurs organes auxiliaires et s'emploie à garantir l'indépendance du pouvoir judiciaire (art. 137 de la Constitution).

40. Le Conseil supérieur de la magistrature approuve les dispositions de l'article 6 de la loi n° 10 de 2003 sur le pouvoir judiciaire, qui dispose expressément dans son article 15 que les audiences sont publiques, sauf si le tribunal décide le huis clos, de sa propre initiative ou à la demande de l'une des parties, afin de sauvegarder l'ordre public, les bonnes mœurs ou l'honneur des familles.

Article 7

41. La législation qatarienne est exempte de toute discrimination. En effet, le Code pénal promulgué par la loi n° 11 de 2004, tel que modifié par la loi n° 2 de 2020, réprime et incrimine toute atteinte à l'union nationale dans son article 2, selon lequel : « S'ajoutent au Code pénal les articles suivants : l'article 136 bis, qui dispose ce qui suit : « Est passible d'une peine d'emprisonnement maximale de cinq ans et/ou d'une amende pouvant aller jusqu'à 100 000 riyals quiconque diffuse, publie ou propage de fausses rumeurs, déclarations ou informations, des calomnies ou toute forme de propagande séditeuse, à l'intérieur ou à l'extérieur du pays, dans le but de porter atteinte aux intérêts nationaux, de soulever l'opinion publique ou de troubler l'ordre social ou l'ordre public ».

Enseignement supérieur

1. Législation

1) Le Ministre de l'éducation et de l'enseignement supérieur a édicté l'arrêté n° 23 de 2014 modifiant l'article 7 relatif à la Politique d'évaluation des comportements des élèves dans les écoles, en vue de garantir l'accès des filles et garçons issus de toutes les couches sociales à l'éducation de base, sans discrimination ni exception.

- La Politique d'évaluation des comportements des élèves dans les écoles prévoit des mesures préventives et disciplinaires visant à prévenir la propagation de la discrimination raciale (fanatisme fondé sur le tribalisme) et à inculquer aux élèves des valeurs éducatives et religieuses au moyen de conférences et de séminaires, à encourager l'esprit de camaraderie et de respect mutuel et à améliorer les relations entre élèves.
- Elle vise également à instaurer une discipline comportementale, à offrir aux élèves des possibilités d'apprentissage efficaces dans une atmosphère positive et à améliorer les relations entre élèves, entre enseignants et élèves et entre l'administration de l'école et les élèves. Elle s'applique en outre à tous les apprenants sans distinction, notamment de sexe, de race ou de religion.

2. Mesures prises afin de promouvoir les droits de l'homme et interdire la discrimination sous toutes ses formes et manifestations dans le domaine de l'éducation

1. L'État veille à moderniser le système d'éducation et d'enseignement dans le pays et à l'étendre à toutes les générations du Qatar, ainsi qu'aux résidents (garçons et filles), en construisant de nouvelles écoles publiques et privées et en apportant aide et soutien aux écoles communautaires, qui dispensent des programmes scolaires aux résidents dans leur langue d'origine ou de choix, adaptés à leur culture et aux programmes enseignés dans les pays d'origine.

2. L'enseignement des droits de l'homme en milieu scolaire a fait l'objet de plusieurs guides, dont un Guide sur l'enseignement des valeurs, un Guide relatif à l'enseignement des droits de l'homme à tous les niveaux de l'enseignement et un Guide de l'enseignant en matière d'éducation aux droits de l'homme.

3. Un Cadre général de la culture familiale et de l'enseignement des valeurs a été conçu, en vue de promouvoir le développement personnel et social des apprenants, via le renforcement de leurs compétences, attitudes, valeurs et qualités personnelles, afin de les préparer à relever les défis et à mieux s'entendre avec les autres.

4. Différents mécanismes visant à renforcer les relations au sein du système éducatif ont été mis en place, notamment des conseils consultatifs regroupant élèves, enseignants, administrateurs et parents, en mettant l'accent sur le renforcement de leur rôle dans la diffusion de la culture des droits de l'homme.

5. Le champ d'action des organisations de la société civile dans le domaine de l'éducation aux droits de l'homme a été élargi, grâce à des commissions mixtes, des protocoles d'entente, des ateliers de formation et des conférences de sensibilisation, ainsi que via la création d'associations d'élèves et la participation à des journées portes ouvertes.

6. Conformément à sa mission de diffusion et de promotion de la culture des droits de l'homme au niveau théorique et pratique, la Commission nationale des droits de l'homme a signé, en 2019, un mémorandum de coopération avec le Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur, traduisant ainsi l'attachement mutuel de ces instances à la diffusion des principes des droits de l'homme et à leur intégration dans les programmes scolaires. Le mémorandum comporte des dispositions relatives à la conduite des enquêtes et à l'évaluation des besoins en vue de promouvoir l'intégration des valeurs et principes des droits de l'homme dans les programmes scolaires à tous les niveaux de l'enseignement. Des sessions et ateliers de formation ont été organisés à l'intention des responsables de l'enseignement, du personnel enseignant et des responsables de l'élaboration des programmes scolaires.

III. Suite donnée aux observations et recommandations formulées par le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale

Recommandation 1

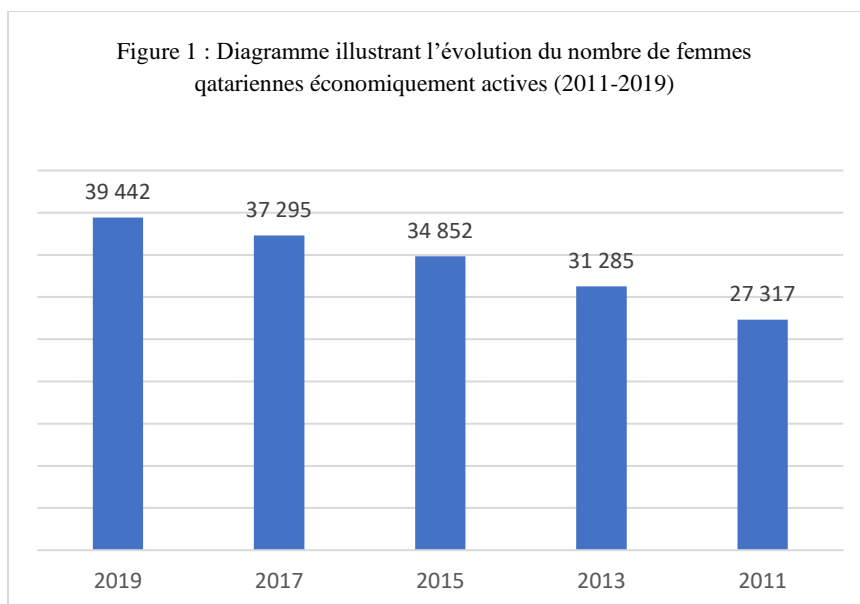
1. Jouissance des droits économiques

Droit au travail

42. La politique de l'emploi au Qatar a connu une évolution significative au cours des cinq dernières années. Sur le plan législatif, des exemples marquants de cette évolution sont la promulgation de la loi n° 15 de 2016 relative aux ressources humaines dans la fonction publique et de son décret d'application, ainsi que l'adoption de la loi n° 15 de 2017 sur les employés de maison. En outre, les modifications apportées au Code du travail et au marché du travail ont abouti au remplacement du système de la *Kafala* par un système de contrats de travail qui garantit les droits des travailleurs, notamment celui de quitter le pays et de changer d'employeur et d'activité. Parmi les nouveautés introduites figurent également l'institution d'un salaire minimum, applicable sans discrimination aux travailleurs et aux employés de maison, l'adoption d'un système de protection des salaires et l'instauration d'une meilleure protection des travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail, ainsi que la création de commissions de règlement des conflits du travail et du Fonds de soutien et d'assurance au profit des travailleurs. L'accord de coopération technique (2018-2020) conclu entre le Qatar et l'OIT pose les objectifs suivants : 1) l'amélioration des mécanismes nationaux de plaintes émanant des travailleurs ; 2) l'appui fourni par l'OIT aux travailleurs migrants qui portent plainte auprès des mécanismes nationaux afin de leur assurer un traitement rapide et équitable, exempt de représailles ; 3) la création de commissions paritaires ; 4) la sensibilisation des travailleurs à leurs droits et obligations, notamment en ce qui concerne le dépôt de plaintes, les documents requis et d'autres questions de procédure ; 5) l'amélioration de la législation et de l'efficacité des commissions paritaires ; 6) l'organisation d'une campagne nationale de sensibilisation au droit au travail, en vue d'appuyer le renforcement des capacités de tous les travailleurs, employeurs et responsables publics concernés au Qatar.

43. Les statistiques les plus récentes du secteur de l'emploi montrent que tous les travailleurs bénéficient d'un emploi décent et productif et ne connaissent pas le chômage, qu'il soit involontaire ou structurel. Le taux de chômage global était de 0,1 % au cours de la période 2016-2019 au Qatar, ce qui correspond pratiquement au plein emploi et représente le taux le plus bas au monde, sachant que la moyenne mondiale est de 5,4 %, celle des pays de l'Union européenne ayant atteint 6,5 % en 2020. Le taux chômage des hommes s'est stabilisé à 0,1 % en 2016 et 2019, tandis que celui des femmes a diminué considérablement, passant de 0,7 % en 2016 à 0,4 % en 2019. Bien que le taux de chômage féminin au Qatar ait dépassé celui des hommes, l'écart reste faible comparé à celui observé dans le monde, où la proportion de femmes touchées par le chômage est supérieure de 15 % à celle des hommes. En ce qui concerne le chômage par tranche d'âge, on observe une augmentation chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans, qui s'estompe avec l'âge. Le taux de chômage des jeunes a diminué de façon significative, passant de 0,5 % en 2016 à 0,3 % en 2019, ce qui représente l'un des plus faibles taux comparés à ceux enregistrés dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (17,6 %), aux États-Unis (27,4 %) et au Royaume-Uni (11,4 %).

Figure 1
Évolution du nombre de femmes qatariennes économiquement actives (2011-2019)



Source : Bureau de la planification et des statistiques. Enquête annuelle par sondage sur la population active

Tableau 1
Taux de chômage des adultes (15 ans et plus) selon le sexe, l'âge et le niveau scolaire (2016-2019)

| Catégorie | 2016 | 2017 | 2018 | 2018 |
|----------------|------|------|------|------|
| Hommes | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Femmes | 0,7 | 0,6 | 0,4 | 0,4 |
| Total | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| 15 à 24 ans | 0,5 | 0,5 | 0,3 | 0,3 |
| 25 à 34 ans | 0,2 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| 35 à 44 ans | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| 45 à 54 ans | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 55 à 64 ans | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 65 ans et plus | 0 | 0 | 0 | 0 |

44. Le Rapport sur l'état de la population de 2020 indique que le nombre de femmes qatariennes économiquement actives était de 39 442 en 2019, contre 27 317 en 2011, soit une augmentation totale de 12 125 femmes en huit ans et une augmentation annuelle de 1 516 femmes. Cette augmentation a eu pour effet d'accroître le taux de participation des femmes qatariennes à la population active, qui est passée de 34 % en 2011 à 37 % de la population active totale du pays en 2019.

45. Le Qatar a accompli des progrès en matière de réalisation des objectifs de développement durable. La croissance économique du pays et la nécessité d'en assurer la pérennité ont eu un effet positif sur le taux de participation économique de la population au cours des dernières années, comme illustré par le tableau 1, qui montre que cet indicateur a atteint 2,88 % en 2019 (pourcentage de la population active – âgée de 15 ans et plus – par rapport au pourcentage de la population totale). L'évolution du taux de participation économique des femmes au cours des dernières années montre qu'en 2019, plus de la moitié des femmes âgées de 15 ans ou plus participe au marché du travail. Le taux de participation économique des hommes a également augmenté au cours de la même période, atteignant 96 % en 2019 pour ce qui est des hommes âgés de 15 ans ou plus. Un écart entre les sexes en matière de participation économique s'est creusé au cours des dernières années. En effet, la

participation des femmes à l'activité économique représente 60,6 % de celle des hommes. La persistance de l'écart entre les sexes en matière de participation économique peut être attribuée à la forte proportion d'hommes par rapport à la population totale, liée à un afflux important de travailleurs migrants, principalement des hommes, qui ont contribué au développement rapide du pays et à la réalisation de projets de développement de grande ampleur. En ce qui concerne les ressortissants qatariens, le taux de participation économique des hommes était beaucoup plus élevé pour les hommes (67,9 %) que pour les femmes (37,6 %) en 2019 et bien que le Qatar ait connu une réduction de l'écart entre les sexes en matière de participation économique, ce facteur persiste et le taux d'activité des femmes par rapport à celui des hommes s'est établi à 55,4 %. Ceci peut être attribué au fait qu'une grande partie des femmes qatariennes économiquement inactives se compose de femmes au foyer.

Tableau 2

Taux de participation économique des personnes âgées de 15 ans et plus selon le sexe et la nationalité

| Année | Qatariens | | | | Étrangers | | | |
|-------|-----------|--------|-------|-----------------------------------|-----------|--------|-------|-----------------------------------|
| | Femmes | Hommes | Total | Indicateur de l'égalité des sexes | Femmes | Hommes | Total | Indicateur de l'égalité des sexes |
| 2016 | 36,9 | 68,5 | 52,4 | 53,9 | 59,4 | 96,4 | 89,1 | 61,6 |
| 2017 | 36,7 | 68,2 | 52,2 | 53,7 | 58,5 | 96,1 | 88,4 | 60,9 |
| 2018 | 37,1 | 68,1 | 52,2 | 54,5 | 58,5 | 96,0 | 88,3 | 60,9 |
| 2019 | 37,6 | 67,9 | 52,4 | 55,4 | 58,2 | 96,0 | 88,2 | 60,6 |

Source : Statistiques sur les femmes et les hommes au Qatar. Bureau de la planification et des statistiques, 2020.

46. Dans le cadre des textes votés ces dernières années, les autorités qatariennes veillent à renforcer les droits des femmes, à éliminer la discrimination entre hommes et femmes et à établir les fondements de l'égalité des sexes dans tous les domaines. Tous les textes nationaux utilisent des formules génériques et des tournures neutres lorsqu'ils consacrent des droits ou précisent les obligations de leurs destinataires, ne laissant aucune place à l'ambiguïté ou à la discrimination entre les personnes concernées par leurs dispositions, quel que soit leur sexe. Les femmes ont la capacité juridique de conclure des contrats et d'administrer directement leurs biens (art. 49 et 50 de la loi n° 22 de 2004 portant promulgation du Code civil). Le législateur accorde également aux femmes le droit de disposer librement de leurs biens personnels (art. 57 du Code de la famille promulgué par la loi n° 22 de 2006). En outre, la législation régissant l'exercice des activités commerciales et économiques, notamment le Code du commerce promulgué par la loi n° 27 de 2006 (art. 17) et le Code des sociétés commerciales promulgué par la loi n° 11 de 2015, consacrent le principe de l'égalité des sexes. De plus, les banques accordent des prêts à leurs clients sans discrimination, conformément aux instructions de la Banque centrale du Qatar.

Droit de fonder des syndicats et de s'y affilier

47. Le chapitre XII intitulé « Organisations syndicales » et le chapitre XIII consacré aux « Commissions paritaires, négociations collectives et conventions collectives » du Code du travail promulgué par la loi n° 14 de 2004, prévoient des mécanismes, prescriptions et règles régissant la liberté syndicale et les négociations collectives. Le Qatar a signé un Accord de coopération technique (2018-2020) avec l'OIT lors de la réunion du Conseil d'administration de l'OIT à sa 331^e session à Genève. Le plan de coopération prévoit plusieurs objectifs visant mieux faire entendre la voix des travailleurs. De nombreuses mesures ont ainsi été prises afin de contribuer à la réalisation effective de ces objectifs, parmi lesquelles les suivantes :

- L'amélioration des voies de recours nationales concernant les plaintes des travailleurs ;
- L'appui fourni par l'OIT aux travailleurs migrants qui portent plainte auprès des mécanismes nationaux afin de leur assurer un traitement rapide et équitable, exempt de représailles ;

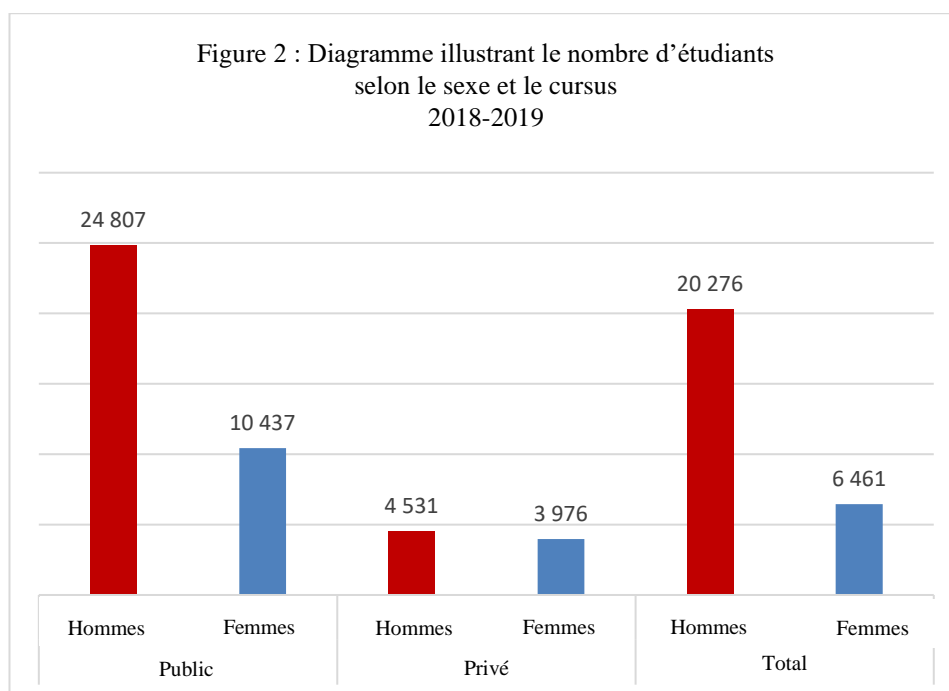
- La création de commissions paritaires ;
- La sensibilisation des travailleurs à leurs droits et obligations, notamment en ce qui concerne le dépôt de plaintes, les documents requis et d'autres questions de procédure ;
- L'amélioration de la législation et de l'efficacité des commissions paritaires ;
- L'organisation d'une campagne nationale de sensibilisation au droit au travail, en vue d'appuyer le renforcement des capacités de tous les travailleurs, employeurs et responsables publics concernés au Qatar.

2. Jouissance des droits sociaux

Droit à l'éducation et à la formation

* Voir figure 2 en annexe

Nombre d'élèves selon le sexe et le cursus (2018-2019)



48. La figure montre que le Qatar est parvenu à combler l'écart entre filles et garçons en matière d'éducation, ce qui confirme la réussite du système éducatif en ce qui concerne l'accès de tous et toutes à l'éducation, sur un pied d'égalité et sans discrimination.

Droit d'accès aux services de santé

49. Tous les segments de la population au Qatar bénéficient de services de santé et l'indicateur de disponibilité des soins de santé de base montre que l'ensemble de la population bénéficie d'une couverture complète en la matière (100 %). Cette performance tient aux efforts déployés par l'État afin de doter les différentes régions du pays de centres de soins de santé primaire et d'hôpitaux spécialisés qui assurent l'accès de tous, citoyens et résidents sur un pied d'égalité et sans discrimination, à des services de santé, y compris à tous les médicaments essentiels à un prix abordable. L'État prend également en charge une bonne partie du prix des médicaments destinés aux non-Qatariens et fournit gratuitement des vaccins à l'ensemble des citoyens et résidents au Qatar au sein des établissements de santé.

50. L'État a élaboré deux stratégies de développement du secteur de la santé dans le cadre de la première (2011-2016) et de la deuxième (2018-2022) Stratégie de développement national, en vue de mettre en place un système de soins de santé complet offrant des prestations de soins de qualité, conformément aux normes internationales et à la Politique nationale de santé, au sein d'établissements de santé publics et privés qui offrent tous les soins de santé préventifs et curatifs, ainsi que des soins de santé physiques et mentaux, comme mentionné au paragraphe 25.

Droit à la sécurité sociale

51. La deuxième Stratégie nationale de développement (2018-2022) vise à parachever l'édification d'un « système efficace de protection sociale bénéficiant à tous les Qatariens, protégeant leurs droits civils, valorisant leur participation active au développement de la société et leur garantissant un revenu suffisant afin qu'ils puissent vivre dignement et en bonne santé ». Avec la participation active des organisations de la société civile et du secteur privé, le Qatar a mis en place un système de protection sociale solide, qui inclut la sécurité sociale, les pensions, l'assurance sociale et le logement. Le tableau 3 montre qu'entre 2016 et 2020, le nombre total de bénéficiaires des deux sexes des programmes de protection sociale appartenant à différents groupes sociaux a augmenté de 43 %. Le nombre de femmes bénéficiant des programmes de protection sociale a plus que doublé au cours de la même période. Les catégories de personnes bénéficiaires de la protection sociale sont les veuves, les femmes divorcées, les personnes âgées, les personnes handicapées, les personnes frappées d'incapacité de travail, les familles nécessiteuses, les orphelins et d'autres personnes vulnérables.

Tableau 3

Répartition des bénéficiaires de la sécurité sociale par type de prestation et par sexe (2016-2020)

| Année et sexe | 2016 | | 2017 | | 2018* | | 2019* | | 2020* | |
|--|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Veuve | -- | 445 | -- | 405 | 0 | 266 | 0 | 263 | 0 | 253 |
| Divorcées | -- | 1 192 | -- | 1 294 | 0 | 1 124 | 0 | 1 109 | 0 | 1 133 |
| Familles nécessiteuses | 860 | 55 | 872 | 39 | 860 | 28 | 830 | 41 | 822 | 44 |
| Personnes handicapées | 639 | 502 | 731 | 613 | 1 087 | 857 | 1 174 | 887 | 1 200 | 900 |
| Orphelins | 752 | 889 | 786 | 1 004 | 852 | 1 054 | 833 | 1 032 | 799 | 990 |
| Personnes frappées d'incapacité de travail | 480 | 2 855 | 610 | 3 151 | 750 | 3 131 | 786 | 3 203 | 814 | 1 975 |
| Personnes âgées | 305 | 1 553 | 354 | 1 828 | 451 | 2 984 | 461 | 3 030 | 464 | 3 042 |
| Familles de détenus | 23 | 20 | 24 | 53 | 23 | 43 | 28 | 49 | 27 | 40 |
| Femmes abandonnées | -- | 4 | -- | 3 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 4 |
| Familles de personnes portées disparues | 0 | 2 | 0 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 |
| Allocations pour aide à domicile | 1 734 | 3 072 | 2 141 | 3 854 | 2 586 | 5 048 | 2 659 | 5 125 | 2 421 | 4 720 |
| Personnes nées de parents inconnus | 42 | 51 | 38 | 43 | 39 | 42 | 46 | 49 | 39 | 39 |
| Total | 4 835 | 10 640 | 5 556 | 12 288 | 6 651 | 14 582 | 6 822 | 14 799 | 6 587 | 13 141 |

Droit au logement

52. Convaincu que le droit à un logement décent est un droit fondamental de la personne humaine, le Qatar a promulgué une série de lois, décrets et décisions visant à assurer l'accès de tous les citoyens et résidents du pays à un logement décent. Le droit au logement est consacré par la législation et par la Constitution, laquelle garantit le droit de propriété dans son article 27 du titre II, intitulé « Principes directeurs de la société », qui consacre l'inviolabilité de la propriété privée et affirme que nul ne peut en être privé, sauf dans les cas prévus par la loi. Pour sa part, l'article 37 de la Constitution garantit le droit de toute personne à l'inviolabilité de son domicile. Quant à l'article 28, il dispose que l'État garantit la prospérité aux citoyens et veille à élever leur niveau de vie. Pour ce faire, l'État a promulgué une série de lois, décrets et décisions visant à faire en sorte que les citoyens puissent jouir pleinement de leur droit à un logement adéquat.

53. Afin de remédier au problème du logement, l'État a adopté depuis 1964 des lois, politiques, stratégies de développement et plans d'urbanisme intégrés, parmi lesquels la loi n° 1 portant établissement d'un système de logements sociaux et le décret n° 7 de 1977 réglementant l'accès des hauts fonctionnaires qatariens à un logement, outre diverses modifications à la législation en vigueur. En 2007, la loi n° 2 relative au régime du logement a été promulguée en vue de faciliter l'accès des citoyens à un logement adéquat. En vertu de ce texte, les bénéficiaires obtiennent une somme d'argent destinée à la construction d'un logement ou à l'achat d'un terrain constructible, ou encore un crédit-logement à des conditions favorables, remboursable sur 30 ans. La loi prévoit également la fourniture de logements via l'acquisition ou la location. Les bénéficiaires de ce système continuent de percevoir l'allocation-logement, qui est également accordée aux fonctionnaires. Bénéficient également de ce système les Qatariennes mariées à un étranger, les femmes divorcées, les veuves et les célibataires qatariens, ainsi que les personnes nécessiteuses des groupes socialement vulnérables, comme les personnes en situation de handicap, les orphelins et les personnes frappées d'incapacité de travail. Le Cadre national du Plan d'urbanisme intégré à l'horizon 2032 pose des objectifs qui favorisent l'accès de tous à un logement décent, en diversifiant les types d'habitats et la densité résidentielle, via l'offre d'un large éventail de logements abordables à toute la population et la mise en place d'un environnement périurbain compatible avec l'identité culturelle et le mode de vie des Qatariens.

54. Concernant la promotion du droit au logement des travailleurs soumis au Code du travail, la loi n° 17 de 2020 établissant le salaire minimum des travailleurs et des employés de maison accorde à ces deux catégories le droit à un logement décent, tandis que l'arrêté ministériel n° 25 de 2020 fixe l'allocation logement minimale à 500 riyals par mois, lorsque l'employeur ne fournit pas un logement convenable au travailleur ou à l'employé de maison. L'arrêté n° 18 de 2014 définit les spécifications et caractéristiques des logements adéquats destinés aux travailleurs migrants.

55. Le Qatar a construit plusieurs ensembles résidentiels intégrés, ainsi que des cités ouvrières, en vue d'assurer aux travailleurs migrants un environnement adéquat et de répondre à toutes les exigences en matière de santé, de services sociaux et de loisirs, parmi lesquels la Cité asiatique, la Cité Barwa et la Cité Al Asmakh, ainsi que la « Cité ouvrière », qui constitue le plus grand ensemble d'habitat ouvrier au Qatar et dans la région de la péninsule arabique. Construite conformément aux normes internationales les plus strictes, cette Cité a récemment été inaugurée dans le cadre de la Vision nationale du Qatar à l'horizon 2030.

3. Jouissance des droits culturels

56. La Vision nationale du Qatar à l'horizon 2030 vise à faire du pays un centre de rayonnement culturel en tirant parti de la diversité culturelle de sa population. Les espaces publics dédiés aux activités culturelles et sportives sont ouverts à tous sans discrimination. Parmi les objectifs culturels de la première Stratégie nationale de développement (2011-2017) figure celui visant à « encourager la compréhension interculturelle, protéger et développer le patrimoine culturel du Qatar en vue de préserver l'identité nationale, faire mieux connaître la culture aux jeunes, attirer et entretenir les talents afin d'enrichir et de promouvoir le secteur culturel, susciter davantage d'intérêt en faveur de la culture et faire rayonner l'image du Qatar en tant que destination culturelle dynamique » (Stratégie du

secteur de la culture 2011-2016). Des institutions ont également été créées en vue d'inciter la société à s'ouvrir à des courants culturels étrangers, tout en préservant son identité et sa culture qui forment le socle de sa conscience civilisationnelle, le but étant de préserver, de diffuser et de consolider les acquis civilisationnels, via des études et recherches dans ce domaine et des programmes destinés à ancrer les valeurs sociales.

57. La deuxième Stratégie nationale de développement (2018-2022) prévoit la mise en œuvre de programmes et projets visant à promouvoir la participation communautaire aux activités culturelles et sportives et à renforcer la participation des jeunes à la vie publique. Dans cette optique, les mesures suivantes ont été prises, à savoir le lancement, jusqu'à fin 2022, d'une série de programmes annuels d'éducation et de sensibilisation visant à encourager le public à participer à diverses activités et manifestations culturelles et sportives. La Stratégie fixe également comme objectif d'ici fin 2022 l'élaboration et la mise en œuvre d'un Plan d'ouverture aux cultures étrangères et de diffusion de leur rayonnement.

Recommandation 2

58. L'article premier de la Convention emploie le mot « Homme » dans un sens générique en vue de s'assurer que le principe de non-discrimination est appliqué à tous les individus dans des conditions d'égalité, sans distinction entre citoyens et résidents et entre hommes et femmes. L'article 18 de la Constitution affirme que le principe d'égalité est l'un des piliers de la société. L'article 19 confère à l'État la responsabilité de garantir l'égalité des chances. Ce principe constitutionnel se reflète également dans les différentes lois régissant les droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels. Si certaines de ces lois prévoient une exclusion, une restriction ou une distinction entre citoyens et non-citoyens fondée sur un critère objectif, comme la nationalité, cela ne constitue pas une discrimination raciale, et ce, à la lumière de l'article premier (par. 3) de la Convention, qui dispose que ses dispositions ne peuvent être interprétées comme affectant de quelque manière que ce soit les dispositions législatives des États parties à la Convention concernant la nationalité, la citoyenneté ou la naturalisation.

Recommandation 3

59. Le budget de la Commission nationale des droits de l'homme a augmenté en 2019 par rapport aux deux années précédentes, mais a régressé en 2020 et 2021, en raison des répercussions de la pandémie de COVID-19.

*** Le tableau ci-dessous montre le pourcentage de réduction du budget de la Commission nationale des droits de l'homme en l'espace de cinq ans. Cette réduction a eu une incidence sur la couverture des besoins réels en ressources humaines spécialisées et a affecté de nombreuses activités de la Commission nationale.**

| <i>Conséquences des réductions budgétaires</i> | <i>Pourcentage de réduction par rapport au budget requis</i> | |
|---|--|------|
| Incapacité de répondre aux besoins réels en ressources humaines spécialisées, déprogrammation de certaines activités, notamment les sessions de formation destinées aux organes chargés de l'application de la loi et report de certaines activités prévues dans le cadre de Protocoles d'accord signés par la Commission nationale des droits de l'homme avec des organisations de la société civile locales et des organismes de défense des droits de l'homme régionaux et internationaux. | 12,08 % | 2016 |
| | 24,60 % | 2017 |
| | 17,12 % | 2018 |
| | 16,53 % | 2019 |
| | 32,35 % | 2020 |
| | 39,48 % | 2021 |

Recommandation 4

La question de la sensibilisation à la tolérance, au respect d'autrui et à la lutte contre la discrimination raciale occupe une place de choix dans les activités du Département des

droits de l'homme (diffusion d'une culture des droits de l'homme) et du Ministère de l'intérieur, qui déploie également des efforts destinés à mieux communiquer avec les communautés, dans la mesure où les membres des forces de police exercent leurs fonctions de maintien de la sécurité et de l'ordre public dans un environnement communautaire multiethnique et multiculturel.

Voir en annexe (recommandation 4) les efforts déployés par le Ministère de l'intérieur et la Commission nationale des droits de l'homme.

1. Diffusion de la culture des droits de l'homme

- Des actions de sensibilisation ont été menées dans les médias et via le site Web du Ministère de l'intérieur lors de la célébration de la Journée nationale des droits de l'homme (11 novembre 2020) et de la Journée arabe des droits de l'homme (16 mars 2021).
- Des conférences publiques portant sur le respect des droits de l'homme lors des opérations de sécurité ont été présentées par un expert du Ministère dans le cadre des programmes de formation organisés à l'École de formation de la police à l'intention des membres de l'administration générale des passeports (45 conférences au total).

Forums scientifiques

- À l'occasion de la Journée arabe des droits de l'homme (mars 2019), le Ministère de l'intérieur a participé à l'atelier organisé par la Commission nationale des droits de l'homme à l'intention d'environ 25 agents du Ministère, de plusieurs membres de la Commission et des représentants concernés des organismes publics et des organisations non gouvernementales, portant sur la Charte arabe des droits de l'homme et incluant la présentation d'un document de travail sur les modalités d'application de ce texte par les organismes publics. Lors de cet atelier, les mesures prises par l'État afin de donner effet aux dispositions de la Charte et aux recommandations de son Comité concernant le respect du principe de non-discrimination, des valeurs de tolérance et de la diversité culturelle ont été développées.
- À l'occasion de la Journée nationale des droits de l'homme (11 novembre 2019), le Ministère de l'intérieur a organisé, en collaboration avec la Commission nationale des droits de l'homme, un atelier sur les « Mécanismes nationaux de protection des droits de l'homme » auquel ont pris part près de 29 agents du Ministère et plusieurs membres de la Commission et de représentants des organismes publics concernés. L'atelier a porté sur la nécessité de garantir à tous, citoyens et résidents, sans distinction de race, de couleur, de sexe, de religion ou de toute autre considération, sur un pied d'égalité, la possibilité de jouir pleinement de la protection juridique et de la sécurité, ainsi que l'accès à des voies de recours indépendantes et non juridictionnelles afin de faire valoir leurs droits.
- Lors de la Journée arabe des droits de l'homme et de la Journée internationale de la femme (mars 2021), le Ministère de l'intérieur a organisé un forum scientifique virtuel intitulé : « Participation des femmes aux efforts nationaux de prévention contre la pandémie de COVID-19 » auquel ont pris part plus de 106 participants. Le forum a été organisé en vue d'approfondir les questions soulevées lors du précédent atelier, ainsi que celles portant sur l'impact psychologique, social et familial de la pandémie de COVID-19 sur les femmes.
- Le Ministère de l'intérieur a présenté lors d'un atelier (virtuel) organisé par la Commission nationale des droits de l'homme (24 décembre 2020) un document de travail sur le rôle des responsables de l'application de la loi au titre du suivi des mesures de prévention visant à mieux faire respecter les droits de l'homme. Au cours de l'atelier, l'accent a été mis sur l'approche adoptée par le Gouvernement en vue d'atteindre les objectifs suivants :
 - Garantir l'accès de tous les habitants de l'État du Qatar, citoyens et résidents, sans aucune discrimination, aux services de santé préventifs et curatifs en vue de venir à bout de la pandémie de COVID-19 ;

- Appliquer des restrictions de circulation et de rassemblement des personnes et faire respecter les consignes de prévention et de confinement, ainsi que les autres règles pertinentes destinées à endiguer la propagation de la pandémie, tout en veillant au respect des droits de l'homme.

2. Communication avec les communautés

- Le Département des droits de l'homme du Ministère de l'intérieur s'est entretenu avec les représentants de la communauté indienne afin d'identifier leurs besoins et les moyens d'améliorer la communication avec leurs membres.
- Une rencontre a été organisée avec une délégation de l'ambassade indienne afin d'examiner les besoins de la main-d'œuvre indienne.
- Une séance d'information a été organisée au Centre culturel indien en vue d'explorer les perspectives de coopération et assurer la continuité du dialogue entre les deux parties.
- Des rencontres ont été organisées avec les communautés dans le cadre du programme de sensibilisation communautaire mis en place par le Département des relations publiques, en collaboration avec les départements concernés (droits de l'homme, passeports, circulation routière, défense civile etc.).
- Ce programme a été établi afin d'atteindre les objectifs du Bureau de liaison avec les communautés de migrants mis en place au Ministère de l'intérieur, à savoir :
 - Concrétiser le partenariat communautaire en matière de sécurité et renforcer la contribution des communautés et de l'ensemble des migrants à la lutte contre le crime et à la prévention de celui-ci, en collaboration avec les organismes chargés de l'application de la loi et de la justice ;
 - Informer les membres des communautés au sujet des dispositions des lois et autres textes régissant les activités du Ministère de l'intérieur, ainsi que de leurs droits et obligations ;
 - Veiller au respect de l'identité culturelle des communautés de migrants, ainsi qu'à celui de leur liberté de religion et de croyance et sensibiliser ces communautés au respect des spécificités propres à la société qatarienne et de son système de valeurs ;
 - Renforcer la participation des communautés à la vie publique, ainsi que leur rôle dans la construction et le développement, afin de contribuer à instaurer un environnement communautaire sûr et pluraliste, dépourvu de toute tension, de haine, d'intolérance et de discrimination raciale, conformément aux valeurs et principes de la Déclaration et du Programme d'action de Durban.

* Voir en annexe l'exposé des principales activités auxquelles le Département des droits de l'homme du Ministère de l'intérieur a participé dans le cadre du programme de sensibilisation communautaire.

60. Des « commissions de règlement des conflits du travail » ont été créées par la loi n° 13 de 2017 et chargées de statuer, dans un délai n'excédant pas trois semaines, sur tous les litiges afférents à l'application des dispositions du Code du travail ou des contrats de travail, notamment en ce qui concerne les employés de maison, sur saisine du service compétent du Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales lorsque la médiation de celui-ci n'a pas permis de parvenir à un règlement amiable. Les décisions rendues par la commission au sujet des conflits ont force exécutoire, conformément aux procédures suivantes :

- Dépôt de la plainte via un formulaire conçu à cet effet, directement par le travailleur ou par l'employé de maison ou indirectement par l'entremise des ambassades, auprès du service compétent du Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales : le travailleur inscrit les données requises sur le formulaire, le signe et le dépose auprès du Ministère, sa plainte est enregistrée par voie électronique et les représentants de l'entreprise sont convoqués par courrier électronique, une copie officielle de la convocation étant remise au plaignant ;

- Dispense de conseils juridiques par l'agent chargé du règlement des conflits au travailleur ou à l'employé de maison, avec l'aide d'un interprète du Ministère, lequel dispose d'un nombre suffisant d'interprètes dans toutes les langues parlées par les travailleurs migrants, étant précisé que des interprètes sont également disponibles gratuitement auprès des bureaux des commissions de règlement des conflits du travail et que les services publics sont ouverts aux travailleurs, tandis que les commissions travaillent même les après-midis ;
- Possibilité pour le travailleur ou l'employé de solliciter un avis juridique émis par un expert juridique du service chargé des relations professionnelles, et ce, pendant les heures ouvrables, à n'importe quelle étape de la procédure et sans rendez-vous préalable ;
- Possibilité de déposer les plaintes via des dispositifs électroniques qui fonctionnent en 11 langues et dont le Ministère s'emploie à augmenter le nombre afin de recevoir toutes les requêtes, tout en formant les travailleurs à leur utilisation ; en outre, le Ministère veille à ce que les travailleurs et employés de maison, notamment ceux qui ne peuvent se présenter personnellement, puissent déposer et assurer le suivi de leurs plaintes par voie électronique sur le site Web du département, via l'application « *Amerni* », dans le respect de la confidentialité de ces données.

61. Le Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales a créé un département chargé de la réception et du règlement des plaintes émanant des employés de maison, ainsi qu'un nouveau département chargé du suivi des plaintes portées devant les tribunaux afin de veiller à ce que les affaires en cours soient traitées rapidement. Un département d'exécution des décisions des commissions de règlement des conflits du travail a également été créé auprès du Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales, afin de faciliter le traitement des conflits du travail et faire en sorte qu'ils soient examinés rapidement et que les décisions soient exécutées avec toute la diligence voulue, notamment celles concernant les saisies de biens ou d'actifs de sociétés prononcées à leur encontre. Ces décisions sont accessibles directement en ligne ou via les sites des organismes publics concernés. Le Ministère s'efforce d'augmenter le nombre de commissions de règlement des conflits du travail, afin de faire face à l'augmentation du nombre d'affaires dont elles sont saisies, dans le souci de faire respecter les droits des travailleurs et d'accélérer les procédures judiciaires. Le Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales procède régulièrement à une évaluation exhaustive des voies de recours en matière de litiges professionnels, des processus de règlement et des commissions de règlement des conflits du travail.

62. Les travailleurs et employés de maison peuvent déposer leurs plaintes auprès de la Commission nationale des droits de l'homme.

63. La Commission nationale des droits de l'homme mène des actions de sensibilisation et des campagnes d'information au sujet des droits consacrés par la Convention, reçoit les plaintes pour discrimination raciale et s'emploie à les résoudre, en collaboration avec les autorités compétentes. Concrètement, la Commission nationale des droits de l'homme a reçu une plainte concernant l'interdiction faite aux enfants non-qatariens atteints de déficience auditive ou de surdité de s'inscrire en cycle maternel ou préparatoire dans les écoles pour enfants souffrant de troubles auditifs (garçons/filles), qui s'ajoute à l'interdiction visant les enfants en situation de handicap non-qatariens de s'inscrire dans une école maternelle pour enfants handicapés (circulaire n° 5 de 2018 – relative à l'inscription des élèves ayant besoin d'un soutien scolaire complémentaire dans les écoles publiques en 2018/19).

64. La Commission nationale des droits de l'homme a également reçu neuf plaintes au sujet de la suspension de certains services de base, notamment le transport scolaire, destinés aux élèves en situation de handicap non-qatariens en 2018/19 dans les écoles inclusives du Ministère. Il convient de noter que ce service était assuré et pris en charge par le Ministère au cours des années précédentes. Ces pratiques sont discriminatoires à l'égard des élèves handicapés non-qatariens et sont contraires aux dispositions de la Convention relative aux droits de l'enfant et de la Convention relative aux droits des personnes handicapées auxquelles le Qatar est partie, notamment les dispositions de ses articles 3 « Principes généraux », 7 « Enfants handicapés », 9 « Accessibilité » et 24 « Éducation ». La

Commission nationale des droits de l'homme a transmis ces plaintes aux autorités compétentes depuis le 24 décembre 2018 et n'a, à ce jour, reçu aucune réponse.

Recommandation 5

65. La suite donnée à cette recommandation figure au paragraphe 15 des commentaires au sujet de l'article 4, présentés supra.

Mesures procédurales et institutionnelles adoptées afin de donner effet à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale

a) Parmi ces mesures, il convient de signaler la réorganisation de la Direction des affaires familiales du Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales et la restructuration de l'Agence nationale d'action sociale, qui est une institution privée d'utilité publique à laquelle sont rattachés divers centres, tels que le Centre de réadaptation sociale, le Centre de consultation familiale, le Centre de protection des orphelins, le Centre d'autonomisation et de protection des personnes âgées, le Centre *Shafilah* pour les personnes handicapées, le Centre de développement social et l'Initiative « Best Buddies » (vrais amis) (Qatar) ; ainsi que b) la création de la Commission nationale de lutte contre la traite des êtres humains, qui a élaboré une stratégie nationale.

66. L'article 50 de la Constitution permanente du Qatar garantit le droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion en ces termes : « La liberté de pratiquer les rites religieux est garantie à toute personne conformément à la loi et aux exigences de l'ordre public et de la moralité publique ».

67. Au Qatar, la population exerce son droit à la liberté religieuse et les différentes communautés chrétiennes pratiquent librement leur culte dans les églises. Le Centre international de Doha pour le dialogue interconfessionnel joue un rôle important dans la promotion de la culture du dialogue, de la coexistence pacifique et de l'acceptation des différences.

68. L'article 256 du Code pénal promulgué par la loi n° 11 de 2004 incrimine les insultes proférées à l'égard des religions révélées (islam, christianisme, judaïsme) et le dénigrement de Dieu et des prophètes, ainsi que les actes de vandalisme, de destruction ou de profanation des lieux de culte.

Recommandation 6

69. Le Qatar a apporté ces dernières années diverses modifications aux textes existants et introduit des mesures législatives globales en vue de créer un marché du travail moderne et dynamique et de garantir des pratiques de recrutement équitables, ainsi qu'un emploi décent au profit de tous. Ces réformes s'inscrivent dans le cadre des efforts déployés afin de renforcer la structure législative et des mesures prises en vue de donner effet aux instruments ratifiés par le Qatar, ainsi qu'aux engagements pris par l'État de réformer sa législation et de la mettre en conformité avec les normes internationales du travail. Le Qatar a accompli en peu de temps des progrès significatifs dans ce domaine et a poursuivi à un rythme soutenu la mise à jour de sa législation. Le 30 août 2020, le Qatar a adopté des changements fondamentaux visant à assurer la mobilité des travailleurs migrants sur le marché du travail, en supprimant l'exigence d'obtenir un certificat de « non-objection de l'employeur » comme condition pour changer d'emploi et en instituant un salaire minimum non-discriminatoire au profit des travailleurs et des employés de maison, applicable à tous les travailleurs et à tous les secteurs, sachant que le Qatar a déjà reconnu le droit de toutes les catégories de migrants de quitter le pays, de manière temporaire ou définitive, en supprimant l'autorisation de sortie, tandis que le système de la *Kafala* a été définitivement aboli. Il s'agit principalement des mesures suivantes.

1. Renforcement de la liberté de changer d'employeur

- L'article 65 du décret d'application de la loi n° 21 de 2015 régissant l'entrée, la sortie et le séjour des travailleurs migrants, tel que modifié par la décision n° 51 de 2020 du Ministre de l'intérieur du 14 septembre 2020, dispose ce qui suit : « Le changement d'employeur est autorisé conformément aux lois et règlements pertinents ».
- Le Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales a adopté un nouveau modèle de contrat de travail destiné aux employés de maison, qui prévoit l'introduction de dispositions claires régissant la rupture des contrats de travail, permettant ainsi à ces employés de mettre fin à leur contrat à tout moment, à condition que le délai de préavis soit respecté, assurant ainsi la libre circulation des travailleurs, y compris celle des employés de maison, sur le marché du travail local, conformément aux modifications législatives susmentionnées. Le Gouvernement du Qatar offre également son soutien aux employés de maison afin qu'ils puissent changer d'employeur en cas d'abus de la part des employeurs ou de discrimination fondée sur les motifs visés par la Convention.

2. Instauration d'un salaire minimum non-discriminatoire à l'intention des travailleurs et des employés de maison

- L'État du Qatar a fixé un salaire minimum non-discriminatoire (loi n° 17 de 2020 sur le salaire minimum) applicable à toutes les catégories d'employés de maison et de travailleurs sans discrimination, indépendamment de leur nationalité ou de leur secteur d'activité. La loi a prévu la création de la Commission du salaire minimum, qui a été instituée par le décret n° 33 de 2020 du Conseil des ministres et chargée de la revalorisation du salaire minimum.
- L'arrêté n° 25 de 2020 du Ministre du développement administratif, du travail et des affaires sociales a fixé le salaire de base minimum à 1 000 riyals par mois et institué des allocations minimales de logement (500 riyals/mois) et de subsistance (300 riyals/mois) lorsque l'employeur ne fournit pas un logement décent ou de la nourriture aux travailleurs ou aux employés de maison. Le salaire minimum est entré en vigueur en mars 2021.

3. Abrogation des autorisations de sortie

- Le permis de sortie a été abrogé par la loi n° 13 de 2018, qui reconnaît aux travailleurs soumis au Code du travail le droit de quitter le pays sans autorisation préalable. L'arrêté n° 95 de 2019 du Ministre de l'intérieur a également supprimé l'autorisation de sortie concernant les employés des ministères et organismes publics, des autorités et institutions publiques, des compagnies pétrolières et gazières et de leurs filiales, du secteur maritime (travailleurs en mer), du secteur de l'agriculture et de l'élevage et du secteur privé. Toutes les catégories de travailleurs visées ci-dessus ont le droit de quitter le pays de manière temporaire ou définitive. Cependant, tout employeur peut présenter à titre préliminaire une demande motivée au Ministère de l'intérieur, indiquant les noms des travailleurs qu'il estime soumis à l'obligation d'obtenir son consentement préalable afin de quitter le pays en raison de la nature de l'emploi, en précisant que le nombre de ces exceptions ne doit pas dépasser 5 % des effectifs. En outre, ces exceptions s'appliquent uniquement aux travailleurs hautement qualifiés (présidents directeurs généraux, fonctionnaires des finances, directeurs chargés de la gestion quotidienne d'une entreprise, directeurs des technologies de l'information et de la communication).
- L'arrêté ministériel n° 95 de 2019, mentionné ci-dessus, a également supprimé l'autorisation de sortie qui s'appliquait aux employés de maison.

4. Création du Fonds de soutien et d'assurance au profit des travailleurs

- Le Fonds de soutien et d'assurance a été créé par la loi n° 17 de 2018 afin de fournir des ressources financières durables et suffisantes destinées à soutenir les travailleurs et à les aider à obtenir leurs salaires impayés en cas de défaillance des employeurs, conformément aux décisions des Commissions de règlement des conflits du travail, à

charge de récupération ultérieure auprès des employeurs. Depuis sa création, le Fonds a versé 14 millions de riyals (3,85 millions de dollars américains) à 5 744 travailleurs.

5. Mesures prises afin de mieux faire entendre la voix des travailleurs et création de commissions paritaires

- Le Ministre du développement administratif, du travail et des affaires sociales a édicté l'arrêté n° 21 de 2019 régissant les conditions et procédures d'élection des représentants des travailleurs au sein des commissions paritaires, conformément aux dispositions de l'article 125 du Code du travail. Il s'agit d'une avancée de taille sur la voie des réformes concrètes entreprises par l'État et du couronnement des efforts visant à renforcer la voix des travailleurs, à améliorer la situation des travailleurs migrants et à protéger leurs droits, conformément aux principes et normes relatifs aux droits de l'homme et aux normes internationales du travail. Les commissions paritaires constituent une plateforme de dialogue entre employés et employeurs, dans l'intérêt des deux parties. Elles étudient et discutent toutes les questions liées au travail au sein des entreprises, notamment l'organisation du travail, les moyens d'améliorer la production et la productivité, les programmes de formation à l'intention des travailleurs, les méthodes de prévention des risques et l'amélioration du respect des règles de sécurité et de santé au travail, ainsi que le développement de la culture générale au profit des travailleurs.

6. Adoption de la Politique d'inspection du travail et de la Politique de sécurité et santé au travail

- La Politique d'inspection du travail et la Politique de sécurité et santé au travail ont été adoptées en vue d'élaborer des stratégies plus efficaces, coordonnées et fondées sur des éléments objectifs, d'améliorer la collecte et l'analyse des données relatives aux accidents du travail et de promouvoir des systèmes de formation, ainsi que des campagnes d'information au sujet des visites d'inspection et des enquêtes menées par les inspecteurs du travail en la matière. La Direction de l'inspection du travail a également élaboré un rapport annuel faisant le bilan de ses activités au titre de l'année 2019, dans un souci de transparence et de garantie du respect de l'obligation de reddition des comptes qui pèse sur les services d'inspection, conformément aux exigences de la Convention n° 81 sur l'inspection du travail (1947). Un Plan de formation intégral (2019-2021) a été élaboré et une formation portant sur de nombreux sujets, notamment les compétences en matière d'inspection du travail, le droit du travail, le travail forcé et la traite des êtres humains, a été déployé à l'intention de tous les inspecteurs du travail.
- Les nouvelles modifications apportées au Code du travail par le décret-loi n° 18 de 2020 prévoient le renforcement des précautions à prendre afin de mieux protéger les travailleurs contre les accidents du travail et les maladies professionnelles et de réprimer toute violation des dispositions relatives au droit des travailleurs à un logement convenable. Les pouvoirs des inspecteurs du travail ont également été renforcés afin de rendre les inspections plus efficaces et de mettre rapidement un terme aux infractions.
- Afin de protéger les travailleurs contre le risque de stress thermique, la Direction de l'inspection du travail a mené une campagne d'inspection visant à s'assurer que les entreprises respectent l'arrêté ministériel limitant les heures de travail dans les lieux non couverts pendant l'été. La campagne d'inspection menée par les inspecteurs du Ministère sur les lieux de travail dans différentes régions du pays, du 15 juin au 31 août 2020, s'est soldée par la fermeture de 263 entreprises en infraction.
- Le 24 mai 2021, le Ministre du développement administratif, du travail et des affaires sociales a publié le décret n° 17 de 2021 sur les précautions à prendre en vue de protéger les travailleurs contre le stress thermique, en fixant les horaires de travail au soleil ou dans des espaces ouverts, ainsi que dans les lieux ombragés ou ventilés, au cours de la période allant du 1^{er} juin au 15 septembre de chaque année et en imposant une interdiction de travailler entre 10 h du matin et 15h30. Ce décret impose également aux employeurs d'afficher les horaires de travail dans un endroit bien

visible et accessible à tous les travailleurs, ainsi qu'aux inspecteurs du travail, afin qu'ils puissent les consulter lors des visites d'inspection.

7. Efforts de lutte contre la traite des êtres humains

70. Le Qatar a adhéré à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et à son Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (décret n° 10 de 2009). La loi n° 15 de 2011 relative à la lutte contre la traite des êtres humains a été promulguée, telle que modifiée par la loi n° 5 de 2020. En outre, une Commission nationale de lutte contre la traite des êtres humains a également été créée par le décret n° 15 de 2017 du Conseil des ministres, en tant qu'organisme coordonnateur national chargé du suivi, de la prévention et de la lutte contre la traite des êtres humains, en collaboration avec les autorités compétentes.

71. Un parquet chargé des questions relatives à la traite des êtres humains a été créé auprès du ministère public et le Département de la traite des êtres humains du Ministère de l'intérieur a été rattaché au service des enquêtes criminelles.

72. L'État n'épargne aucun effort en vue de lutter contre la traite des êtres humains, en intensifiant les campagnes de sensibilisation et d'inspection, en renforçant la coopération internationale et l'échange d'expériences dans ce domaine et en mettant en œuvre plusieurs initiatives en partenariat avec les organismes publics et les organisations gouvernementales. Ainsi, la Commission nationale de lutte contre la traite des êtres humains a organisé, en partenariat avec l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC), l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'ambassade britannique et l'ambassade des États-Unis, plusieurs sessions de formation et des tables rondes visant à renforcer les compétences des autorités et des personnes chargées de la lutte contre la traite des êtres humains.

73. Dans le souci d'offrir un refuge sécurisé aux victimes de la traite des êtres humains, un centre d'hébergement intégré appelé « *Dar Al Amen Al Chamel* » a été inauguré au Centre de protection et de réinsertion sociale *Amen* de l'Agence nationale d'action sociale. Il offre un lieu d'accueil et des conditions de vie saines, ainsi que des services de protection et de réadaptation aux groupes cibles, notamment les victimes de la traite des êtres humains, en particulier les femmes employées de maison. Un autre centre, appelé Maison d'aide humanitaire, a également été récemment inauguré, en collaboration avec la Commission nationale de lutte contre la traite des êtres humains et le Croissant-Rouge du Qatar. La Maison d'aide humanitaire vise à offrir une protection sociale aux groupes de travailleurs qui en ont le plus besoin, une aide juridique et une protection aux victimes de la traite des êtres humains afin d'assurer leur réadaptation et leur intégration sociale, ainsi qu'un hébergement temporaire et une prise en charge jusqu'à ce qu'elles puissent retourner sans danger dans leur pays. La capacité d'accueil de cette Maison est d'environ 200 personnes.

74. Le Qatar veille à ce que toutes les mesures visant à protéger les travailleurs migrants soient pleinement appliquées, que les contrevenants soient punis et que des informations sur la mise en œuvre de ces mesures soient fournies.

75. Le nombre de cas de traite des personnes transmis à la Commission nationale de lutte contre la traite des êtres humains en 2019-2020 se décline comme suit :

| Nombre d'affaires | Nombre d'accusés | Sanction |
|-------------------|------------------|---|
| 11 | 6 | Amende (son montant varie entre 5 000 et 20 000 riyals qatariens) |

76. Le tribunal pénal de première instance a récemment condamné des personnes reconnues coupables de traite des personnes à une peine d'emprisonnement de dix ans, immédiatement exécutoire, accompagnée de travaux forcés et assortie d'une amende de 200 000 riyals. Le tribunal a déclaré deux employeurs d'employés de maison coupables de traite de personnes, conformément à la loi n° 15 de 2011 sur la traite des êtres humains et les a condamnés conjointement et solidairement à verser à chaque partie civile la somme de 1 million de riyals à titre de réparation. Les autorités concernées, à savoir la police, le parquet et la Commission nationale de lutte contre la traite des êtres humains, ont diligenté l'enquête

et toutes les mesures ont été prises afin de dispenser les soins et la protection nécessaires aux victimes avant, pendant et après les investigations. Les victimes ont été hébergées au Centre de protection et de réinsertion sociale *Amen* après avoir bénéficié de tous les soins de santé nécessaires.

Mesures prises afin de protéger les travailleurs migrants contre les abus et l'exploitation et garantir le paiement des salaires en temps voulu

77. Les nouvelles lois et mesures concrètes qui ont mis fin au système de la « *Kafala* » en vue d'assurer la protection des travailleurs contre les abus et l'exploitation, ainsi que les efforts de lutte contre la traite des personnes et de soutien aux victimes, ont été passés en revue au paragraphe 70.

78. Le Qatar assure la protection des salaires et autres prestations des travailleurs et veille à ce qu'ils soient versés régulièrement et sans retard. Un système de protection des salaires a été mis en place par la loi n° 1 de 2015, modifiant certaines dispositions du Code du travail, tel que mis en œuvre par l'arrêté ministériel n° 4 de 2015. Le système de protection des salaires est un cadre juridique intégré qui impose aux employeurs de déposer les salaires sur le compte bancaire des travailleurs au plus tard sept jours après le terme échu, d'une manière traçable grâce à un mécanisme de contrôle électronique permettant à la fois d'identifier les contrevenants et de leur imposer des peines d'emprisonnement et des amendes. En cas de violation de ces dispositions, le Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales interrompt toute transaction avec les contrevenants et leur interdit de procéder à de nouveaux recrutements. Le système de protection des salaires a contribué à ce que les salaires soient payés à la date convenue et au règlement des conflits liés aux salaires en toute transparence. Plus de 1 660 000 travailleurs ont bénéficié du système de protection des salaires sur les 1 710 000 travailleurs éligibles (soit un taux de 96 %).

79. Le Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales poursuit les contrevenants et veille à faire appliquer les peines qui leur sont infligées. En cas d'irrespect des dispositions du système de protection des salaires, le Ministère interrompt toute transaction avec les propriétaires des entreprises en infraction et ne les autorise pas à procéder à de nouveaux recrutements. Un constat d'infraction est établi et transmis aux organismes de sécurité et le ministère public est saisi afin que des poursuites judiciaires soient engagées contre les employeurs contrevenants. En collaboration avec le Ministère de l'intérieur, le Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales procède au transfert des travailleurs employés par les contrevenants vers une autre entreprise et assure la coordination avec le ministère public afin de sanctionner les atteintes au système de protection des salaires. Ce système permet de résoudre les conflits du travail de manière plus transparente. L'unité chargée de la protection des salaires a accéléré les procédures relatives aux sanctions en bloquant l'accès des entreprises en infraction aux services du Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales. En janvier 2020, l'unité en charge du système de protection des salaires a sanctionné 588 entreprises et, dans le courant de l'année, en raison du confinement total et des restrictions liées à la propagation de la pandémie de COVID-19, un plus grand nombre d'entreprises a enfreint les dispositions du système de protection des salaires. En juin 2020, 8 756 entreprises ont été sanctionnées, le nombre d'infractions transmises aux organes de sécurité pour examen et suite à donner a augmenté et la coordination avec le Ministère de l'intérieur a été renforcée afin que les cas prioritaires soient traités aussi rapidement que nécessaire.

80. Afin d'aggraver les sanctions prévues contre les contrevenants, plusieurs lois visant à alourdir les peines encourues par les contrevenants au système de protection des salaires ont été promulguées, notamment le décret-loi n° 18 de 2020 modifiant l'article 145 bis du Code du travail. Une nouvelle modification a également été apportée aux articles 144 et 145 du Code du travail.

81. Le système de protection des salaires a été actualisé et la transparence a été renforcée en matière de calcul des salaires des travailleurs. Le Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales, en collaboration avec le Bureau des projets de l'OIT à Doha, a procédé à une évaluation du système de protection des salaires par un expert indépendant, qui a identifié les lacunes et émis des recommandations en vue d'améliorer et d'accroître la transparence et l'efficacité du système. Le système de protection des salaires joue un rôle

primordial dans le suivi de l'application du salaire minimum non-discriminatoire. Le Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales s'emploie, en collaboration avec l'OIT, la Banque centrale du Qatar et d'autres institutions, à donner suite aux recommandations de l'étude indépendante précitée. L'état des paies, établi chaque mois par l'employeur et comportant des renseignements sur les salaires de chaque travailleur, a été mis à jour en vue de renforcer la capacité du système à surveiller les virements dont le montant est inférieur au salaire minimum et d'ajouter des rubriques spécifiques dédiées aux allocations de subsistance et de logement et aux heures supplémentaires, afin que les travailleurs disposent d'informations claires et transparentes sur le mode de calcul de leurs salaires. À cette fin, des mesures ont également été prises afin que les travailleurs puissent, sur requête de leur part, obtenir des relevés de salaire leur permettant d'accéder à des informations détaillées relatives au mode de calcul de leurs émoluments. Un examen des bonnes pratiques internationales en matière d'établissement de bulletins de paie a été commandé et les résultats sont actuellement à l'étude. Différents modèles de bulletins de paie sont examinés afin d'offrir davantage de clarté et de transparence au mode de calcul des salaires des travailleurs.

Mesures prises afin de veiller à ce que les passeports ne soient pas confisqués et à ce que les employeurs contrevenants soient punis

82. Conformément aux dispositions de l'article 8 (par. 3) de la loi n° 21 de 2015 régissant l'entrée, la sortie et le séjour des travailleurs migrants, telle que modifiée, il est interdit aux employeurs de confisquer les passeports de leurs travailleurs contre leur gré et la loi impose aux employeurs de restituer leurs passeports aux travailleurs.

83. Conformément à l'article 39 (par. 1) de la loi n° 21 de 2015 susvisée, le législateur qatarien prévoit de lourdes sanctions contre les employeurs qui ne respectent pas les dispositions précitées, une amende pouvant aller jusqu'à 25 000 riyals étant applicable à quiconque enfreint les dispositions de l'article 8 (par. 3) de ce texte.

84. Le Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales, le Ministère de l'intérieur et le ministère public coordonnent leurs actions afin de veiller à ce qu'il ne soit pas procédé à des confiscations de passeports de travailleurs. La plupart des plaintes à ce sujet sont transmises au ministère public et font l'objet d'une enquête, les employeurs en infraction sont déférés devant le tribunal compétent et il leur est enjoint de restituer les passeports à leurs titulaires.

85. Le Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales propose aux travailleurs et aux employés de maison divers services accessibles et modernes leur permettant de porter plainte, tels qu'une ligne d'appel d'urgence, disponible 24 heures sur 24, ainsi que d'autres applications intelligentes, notamment l'application *Amerni* et la plateforme unifiée destinée aux plaintes et signalements.

Mesures prises en vue de veiller à ce qu'à travail égal, il n'y ait pas d'écart de rémunération entre les travailleurs migrants en fonction de leur pays d'origine

86. La législation nationale n'autorise aucune discrimination à l'égard des travailleurs migrants en fonction de leur pays d'origine. En outre, le législateur utilise des formules génériques et des tournures neutres afin de définir les droits ou préciser les obligations de leurs destinataires, ne laissant aucune place à l'ambiguïté ou à la discrimination fondée sur l'origine ethnique ou nationale ou tout autre motif. Les accords bilatéraux portant sur le recrutement de travailleurs étrangers conclus par le Qatar avec les pays d'origine des travailleurs ne comportent aucune discrimination fondée sur l'origine nationale. Le Qatar assure l'égalité de traitement entre les pays d'origine de tous les travailleurs, lesquels bénéficient des mêmes droits et reçoivent les mêmes salaires. En outre, un modèle type a été adopté concernant tous les accords bilatéraux et protocoles d'accords relatifs au recrutement de travailleurs de différentes nationalités, incluant des clauses-types applicables à tous les États et à tous les travailleurs migrants, sans distinction quant à leur origine. Le Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales a également adopté un contrat de travail-type applicable à tous les travailleurs de différentes nationalités, sans distinction fondée sur l'origine nationale ou ethnique ou la religion. Le législateur proclame en outre l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, conformément à l'article 93 du Code de travail, qui dispose ce qui suit : « Les femmes bénéficient d'un salaire égal à celui des

hommes pour un travail de valeur égale, ainsi que des mêmes possibilités de formation et de promotion ».

Mesures garantissant aux travailleurs migrants le droit au regroupement familial

87. Le Qatar respecte le droit des travailleurs migrants à une vie familiale et s'engage à assurer l'intégration et la cohésion sociale des migrants. Convaincu de l'importance de la famille et de ses effets sur le bien-être des travailleurs migrants, le Qatar garantit leur droit au regroupement familial et leur permet de faire venir leurs conjoints et enfants. Ces efforts s'inscrivent dans le cadre de l'engagement du pays à éliminer toutes les formes de discrimination, conformément aux principes du droit international des droits de l'homme.

88. À cette fin, la loi n° 21 de 2015, régissant l'entrée, la sortie et le séjour des travailleurs migrants, accorde des permis de séjour aux conjoints des titulaires de permis de séjour et à leurs enfants (garçons n'ayant pas achevé leurs études universitaires jusqu'à l'âge de 25 ans et filles non mariées).

Mesures prises afin de réduire la durée à respecter par les salariés avant de pouvoir changer d'employeur en l'absence de clause contractuelle

89. En vertu des nouvelles modifications du Code du travail susmentionnées (recommandation 6), un travailleur migrant peut mettre fin à son contrat de travail et changer d'employeur à tout moment sans donner de raisons.

Mesures visant à garantir le plein accès des travailleurs migrants à des mécanismes de plainte et à des voies de recours appropriées en cas de violation de leurs droits et à faire figurer dans le prochain rapport périodique des renseignements sur l'issue des plaintes

90. Les mesures garantissant l'accès des travailleurs à des mécanismes de plainte et à des voies de recours ont été exposées au paragraphe 17.

Statistiques relatives au nombre de plaintes liées au travail déposées auprès du Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales du 1^{er} janvier 2020 au 31 mars 2021

| <i>Suite donnée aux plaintes</i> | <i>Nombre de plaignants</i> |
|---|-----------------------------|
| Plaintes réglées | 16 488 |
| En cours d'examen | 3 |
| Transmises à la Commission de règlement des conflits du travail | 6 303 |
| Total | 22 794 |

- Paragraphe 18 b)
- Comme indiqué plus haut (commentaire au sujet de l'article 2 de la Convention), la sécurité des travailleurs migrants est garantie par les services de sécurité.
- Paragraphe 18 c)

91. Les services compétents du Ministère de l'intérieur traitent deux formes importantes d'abus et d'exploitation auxquels sont exposés les travailleurs migrants, à savoir :

- La traite des travailleurs migrants via le trafic de visas, interdit par l'article 4 de la loi n° 21 de 2015, qui réprime les trafiquants d'une peine dissuasive pouvant aller jusqu'à trois ans d'emprisonnement et d'une amende pouvant atteindre 50 000 riyals. Le Département d'enquête et de suivi du Ministère de l'intérieur poursuit les contrevenants et prend des mesures rigoureuses à leur égard ; il les défère au parquet chargé des questions de séjour qui, à son tour, les fait comparaître devant le tribunal des affaires relatives au séjour des étrangers. Le tableau suivant montre, en chiffres, les affaires relatives à ces questions au cours de l'année 2020 ;

| <i>Année</i> | <i>Nombre d'affaires relatives au trafic de visas</i> | <i>Jugements prononcés</i> |
|--------------|---|----------------------------|
| 2020 | 136 | 39 |

- La confiscation de passeports : le tableau suivant montre, en chiffres, ce qui a été accompli dans ce domaine en 2020 :

| <i>Année</i> | <i>Nombre de cas de confiscation de passeports</i> | <i>Jugements prononcés</i> |
|--------------|--|----------------------------|
| 2020 | 37 | 8 |

- Sur un autre plan, il convient de noter ce qui suit :

1. Il y a eu ouverture de 14 centres de visas du Qatar dans 8 pays asiatiques, permettant ainsi d'accomplir les formalités relatives au recrutement de travailleurs migrants, notamment l'enregistrement des données, l'examen médical et la signature de contrats électroniques dans les pays pourvoyeurs de main-d'œuvre, d'où une simplification des procédures qui fait en même temps obstacle à la traite de travailleurs migrants.

2. Les autorités compétentes du Ministère de l'intérieur ont permis à 2 904 travailleurs migrants de changer d'emploi, en dépit de l'objection de leur employeur précédent.

Recommandation 7

92. Le législateur pose les principes qui protègent les groupes vulnérables, ainsi que les règles garantissant leurs droits. La Constitution fonde les relations de toutes les catégories de travailleurs avec leurs employeurs sur la justice sociale, laquelle vise à garantir l'équité et l'égalité des chances, à offrir à tous une vie décente et les moyens d'y accéder et à favoriser l'exercice de tous les droits humains reconnus par les religions révélées et les instruments internationaux. Les États ont codifié ces droits et réglementé les relations contractuelles entre travailleurs et employeurs dans le cadre de leurs législations nationales. À ce propos, l'article 30 de la Constitution dispose ce qui suit : « Les relations entre employeurs et employés sont fondées sur la justice sociale et régies par la loi ». L'une des plus importantes de ces règles est l'équilibre entre les parties contractantes, dans la mesure où une relation contractuelle solide est bénéfique tant à la société qatarienne qu'aux cocontractants. La Constitution et la législation nationale ont établi des normes juridiques visant à rétablir l'équilibre et à redresser les irrégularités des contrats de travail, dès leur entrée en vigueur et tout au long de leur exécution ou de leur validité. Les employés de maison sont protégés par la loi n° 15 de 2017, qui régit les relations entre employeurs et employés de maison conformément aux normes internationales les plus récentes et aux conventions internationales. Cette loi fixe notamment les critères et normes relatifs aux travaux domestiques, ainsi que les règles régissant les contrats de travail (conclusion, caractéristiques, nature, contrôle, droits et obligations, résiliation ou expiration et sanctions applicables en cas de violation des clauses). Les dispositions prévues par la loi sur les employés de maison relèvent de l'ordre public et ont donc vocation à entrer directement et immédiatement en vigueur. Elles prévalent en outre sur les effets des contrats conclus en vertu de lois antérieures et toute clause contraire à leurs dispositions est nulle et non avenue, même si cette clause avait été conclue avant leur entrée en vigueur. Les droits financiers et autres sont calculés conformément à la nouvelle loi. Les conflits entre employeurs et employés sont régis par le chapitre XI bis du Code du travail promulgué par la loi n° 14 de 2004, conformément à l'article 18 de la loi sur les employés de maison, selon lequel : « Les différends entre employeurs et employés liés à l'application des dispositions de la présente loi ou du contrat de travail sont assujettis aux dispositions du chapitre XI bis du Code de travail, précité ».

93. Le législateur privilégie le règlement amiable des conflits afin de limiter le recours aux tribunaux. Dans cette optique, une commission appelée Commission de règlement des conflits du travail a été mise en place au Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales. Elle est régie par les dispositions des articles 115 bis (par. 1, 2, 3, 4,

5, 6 et 7) du Code du travail promulgué par la loi n° 14 de 2004, telle que modifiée par la loi n° 13 de 2017. Ces textes confèrent une nature juridictionnelle à la Commission, ainsi que de larges prérogatives, lui permettant ainsi de résoudre les conflits entre employeurs et travailleurs le plus rapidement possible, dans l'intérêt des deux parties.

94. La loi n° 15 de 2017 sur les employés de maison a repris de nombreux principes et règles de la Convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques (2011) et de la Recommandation (n° 201) la complétant. Cette loi comporte de nombreuses règles contraignantes et prévoit des sanctions, ce qui en fait un instrument important de lutte contre la traite des êtres humains et toutes les formes d'abus, de violence et de harcèlement sexuel dont sont victimes au premier chef les employés de maison.

95. La protection accordée aux employés de maison par la loi n° 15 de 2017 inclut les mesures suivantes :

a) La fixation de la durée maximale de travail à 10 heures par jour, dont 8 heures selon le contrat de travail type agréé par le Ministère et 2 heures supplémentaires pour lesquelles les employés sont rémunérés, conformément aux dispositions du Code du travail applicables à tous les travailleurs ; sachant que les employés de maison ont en outre droit à un repos hebdomadaire payé d'au moins 24 heures consécutives ;

b) L'obligation pour tout employeur de fournir à ses employés de maison, à ses frais, un logement décent et une nourriture convenable, ainsi que les soins médicaux et les médicaments nécessaires en cas de maladie, d'accident de travail ou en raison de celui-ci, de bien les traiter et de veiller à préserver leur dignité et leur intégrité physique, de ne pas mettre leur vie ou leur santé en danger, ni leur causer, de quelque façon que ce soit, un préjudice physique ou moral ; il est en outre interdit aux employeurs de faire travailler leurs employés de maison lorsqu'ils sont en congé maladie, pendant les périodes quotidiennes de repos ou les périodes de repos hebdomadaires, sauf accord entre les deux parties ;

c) L'obligation mise à la charge des employeurs de verser, en riyals qatariens, les salaires mensuels convenus avec leurs employés de maison à la fin du mois, ou au plus tard le troisième jour du mois suivant ; sachant que la mise en place d'un mécanisme de protection similaire au système de protection des salaires des autres travailleurs, mais qui serait spécifique aux employés de maison, est actuellement à l'étude ;

d) La précision des conditions régissant le congé annuel et l'octroi de la prime de fin de service des employés de maison, sachant que les employés de maison ont droit à trois semaines de congés annuels rémunérés par année de service, ainsi qu'à un billet d'avion aller-retour leur permettant d'aller passer ces congés dans leur pays d'origine et que le législateur impose en outre à tout employeur de verser aux employés de maison une prime de fin de service s'ajoutant aux autres prestations auxquelles ils ont droit et dont le montant ne peut être inférieur à trois semaines de salaire par année de service ;

e) L'identification des cas autorisant les employés de maison à mettre fin à la relation de travail avant son échéance ;

f) L'obligation d'indemnisation des employés de maison en cas d'accident de travail, conformément aux dispositions du Code du travail, précitées ;

g) La fixation des sanctions applicables aux contrevenants, qui peuvent atteindre 10 000 riyals qatariens.

96. La loi autorise les employés de maison à mettre fin à leur contrat de travail avant le terme prévu sans perte de leur droit à la prime de fin de service dans les cas suivants : si l'employeur ne s'acquitte pas des obligations qui lui incombent en vertu des clauses du contrat de travail ou des dispositions de la loi ; si l'employeur, ou une personne mandatée par lui, a menti sur les conditions d'emploi du travailleur lors de la conclusion du contrat ; si l'employeur ou un membre de sa famille agresse le travailleur et porte atteinte à son intégrité physique ou à sa vie et si l'employeur ou l'une des personnes résidant avec lui n'a pris aucune mesure pour écarter un grave danger menaçant la sécurité ou la santé de l'employé alors qu'il/elle avait connaissance de ce danger.

97. Le Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales mène sans relâche des actions de sensibilisation des employés de maison à leurs droits et des

employeurs à l'importance du travail des employés de maison et à la nécessité de prendre soin d'eux et de protéger leurs droits. Une célébration en ligne de la Journée internationale des travailleurs domestiques a été organisée en juin 2020 et une brochure d'information destinée aux employeurs a été traduite en anglais et en arabe, en partenariat avec l'OIT et une organisation non gouvernementale, puis largement diffusée via les médias, les réseaux sociaux, les services publics et la Fédération internationale des travailleurs domestiques. Le Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales a également mené une campagne publique de sensibilisation au travail décent concernant les employés de maison.

98. Lors de l'arrêt des activités commerciales pendant la pandémie de COVID-19, la Banque centrale et le Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales ont donné instruction aux banques de lever les restrictions imposées aux employés de maison, afin qu'ils puissent ouvrir des comptes bancaires et continuer à percevoir leurs salaires, ainsi qu'à transférer des fonds vers leur pays.

Mesures prises en vue de garantir la protection des travailleuses domestiques migrantes contre le viol et la violence sexuelle

99. Ces infractions sont abordées en détail dans le chapitre du Code pénal consacré aux agressions contre les individus, via l'incrimination des atteintes à l'intégrité physique et à la pudeur, ainsi que des viols, ces actes pouvant notamment exposer leurs auteurs à la peine de mort, d'où un effet dissuasif important sur les auteurs de violence à l'égard des femmes.

100. Des mesures de lutte contre la violence à l'égard des femmes ont été prises, dont la plus importante est la création du Centre de protection et de réinsertion sociale *Amen* en 2013, dédié à la protection et à la réinsertion des victimes de violence, notamment les femmes et les enfants, via les moyens suivants :

- L'implantation de subdivisions auprès de diverses structures publiques, comme les établissements de santé et les organismes relevant des secteurs de la justice, de la sécurité et des collectivités locales, afin de faciliter l'accès des groupes cibles au Centre et d'accélérer les procédures juridiques et juridictionnelles ;
- Le lancement de l'application en ligne *Saadni* (aidez-moi), visant à apporter aide et protection aux filles et à leur permettre de signaler tout mauvais traitement ou violence dont elles auraient fait l'objet, complétée par l'application *Shawirini* (demandez-moi conseil) qui dispense, grâce à un personnel spécialisé agissant en collaboration avec les instances publiques concernées, des conseils juridiques, psychologiques et sociaux ;
- L'accueil des groupes cibles au Centre, en leur fournissant, sur la base de l'examen et de l'évaluation réalisés par une équipe spécialisée, des services sociaux, psychologiques et juridiques adaptés à leurs besoins ; ainsi que la prestation de services de conseil et d'orientation vers les structures compétentes, en vue d'aider les femmes à faire face aux problèmes et à obtenir les services adaptés à leurs besoins ;
- La prestation de conseils et de services d'appui juridique aux femmes victimes de violence, sachant que le Centre a récemment signé un Protocole de coopération avec l'Ordre des avocats du Qatar afin que les personnes défavorisées des groupes cibles puissent bénéficier de l'assistance d'un conseil chargé de porter l'affaire les concernant devant les juridictions des différents ordres et degrés ;
- Le traitement des données relatives aux femmes victimes de violence ou de désintégration familiale avec la plus grande confidentialité, ce qui permet au Centre de les analyser et de produire des statistiques susceptibles d'enrichir les études et plans d'action, de recenser les lacunes et les problèmes et de s'atteler à les résoudre afin de fournir des services de la meilleure qualité possible ;
- La protection sociale des groupes cibles par le Centre *Amen* : les femmes victimes de violence bénéficient de services de réadaptation polyvalente (psychologique, sociale, juridique et fonctionnelle) dans le cadre de programmes de réadaptation normalisés axés sur leurs besoins spécifiques, puis de services de réinsertion et de suivi post-réadaptation afin d'assurer leur stabilité et prévenir toute rechute et enfin de

services d'accompagnement visant à les mettre sur la voie de l'émancipation économique, sociale et éducative, outre des services d'hébergement et de soins ; c'est dans ce sens qu'il convient de signaler l'inauguration du centre *Dar Al Amen Al Chamel* qui offre un lieu d'accueil et des conditions de vie saines, ainsi que des services de prise en charge et de réadaptation aux groupes cibles, notamment les victimes de la traite des êtres humains (en particulier les employées de maison).

Ratification de la Convention de l'Organisation internationale du Travail sur les travailleuses et travailleurs domestiques

La loi n° 15 de 2017 est conforme aux normes internationales du travail et aux dispositions de la Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, notamment après l'adoption du nouveau contrat de travail type destiné aux employés de maison, qui a aligné leurs droits sur ceux des autres travailleurs soumis au Code du travail, comme expliqué ci-dessus.

Mesures prises en vue de fournir, dans le prochain rapport périodique, des informations détaillées sur l'application des lois protégeant les employés de maison migrants contre toute exploitation par le travail, notamment des données indiquant le nombre de plaintes déposées par ces travailleurs, leur nature et leur issue

101. Comme évoqué aux paragraphes précédents, des efforts ont été accomplis en vue de renforcer la mise en œuvre de la loi n° 15 de 2017 sur les employés de maison, notamment via l'adoption, par le Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales, du nouveau modèle de contrat de travail les concernant, afin d'harmoniser leurs droits avec ceux des autres travailleurs soumis au Code du travail. Des mesures ont également été déployées afin de sensibiliser les employés de maison à leurs droits, mettre en place un numéro d'appel d'urgence destiné à répondre à leurs plaintes et requêtes et renforcer les mécanismes de recours leur permettant d'accéder à la justice, outre l'adoption de mesures visant à les protéger contre l'exploitation et les risques d'être victimes de la traite d'êtres humains. Une aide et un hébergement appropriés (*Dar Al Amen* et la Maison d'aide humanitaire) sont mis à la disposition des victimes, notamment les femmes employées de maison.

* Voir l'annexe relative aux plaintes des employés de maison en fonction des suites données à chaque plainte (du 1^{er} janvier 2020 au 31 mars 2021)

| N° | Suite donnée à la plainte | Nombre de plaintes |
|--------------|---|--------------------|
| 1 | Plaintes réglées | 328 |
| 2 | Plaintes en cours d'examen | 146 |
| 3 | Plaintes renvoyées devant les tribunaux | 90 |
| Total | | 564 |

- Paragraphes (b), c) et d) :

Ce qui a déjà été indiqué au sujet des mesures prises afin de garantir la sécurité et la protection juridique de l'ensemble des résidents, y compris les travailleurs migrants, dans le cadre du commentaire relatif à l'article 2 de la Convention, satisfait aux exigences indiquées dans ces paragraphes. Il convient également de rappeler tout ce qui a été réalisé dans ce domaine en 2020.

| Type d'affaire | Nombre d'affaires | Nombre d'affaires renvoyées devant le ministère public | Nombre d'inculpations | Montant moyen des amendes | Durée moyenne de détention |
|--|-------------------|--|-----------------------|---------------------------|----------------------------|
| Violence contre les employées de maison | 13 | 13 | 3 | 7 000 riyals | Trois mois et demi |
| Viol des employées de maison | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| Mauvais traitements infligés aux employées de maison | 6 | 6 | 0 | 0 | 0 |

Recommandation 8

102. La Vision du Qatar à l'horizon 2030 vise à atteindre des objectifs de cohésion familiale et d'autonomisation de la femme, qui incluent notamment le renforcement des capacités des femmes afin qu'elles puissent participer à la vie économique. La première Stratégie nationale de développement (2011-2016) et la deuxième Stratégie nationale de développement (2018-2022) visent à promouvoir les droits des femmes et constituent des cadres de référence solides, propices à la réalisation des droits des femmes, tels qu'inscrits dans les instruments internationaux.

103. L'État s'emploie à améliorer son dispositif législatif, conformément aux normes internationales, afin de mieux protéger les travailleurs et d'assurer un emploi décent à toutes les catégories d'employés, sans discrimination. Le Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales s'efforce de protéger les droits des employés de maison, en particulier ceux des femmes, qui constituent une part importante de cette main-d'œuvre, comme expliqué ci-dessus.

104. Les récentes modifications apportées au Code du travail prévoient des sanctions contre les contrevenants en cas de méconnaissance des caractéristiques et des normes d'hygiène et de sécurité des logements destinés aux travailleurs, telles que définies par l'arrêté ministériel n° 18 de 2014. Le Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales mène des campagnes d'inspection rigoureuses afin de s'assurer du respect des normes établies en la matière (comme mentionné précédemment – recommandation 6, par. 6).

105. L'Agence nationale d'action sociale apporte aide et soutien à tous les groupes cibles auxquels elle dispense ses services, notamment les femmes, au sujet de toutes les questions les concernant. Quelques exemples des aides fournies aux femmes par cette Agence et les centres placés sous sa supervision dans les domaines de l'emploi, de l'éducation et des soins de santé sont présentés ci-dessous.

Centres relevant de l'Agence (voir annexe) :

- Le Centre d'autonomisation et de protection des personnes âgées *Ihsan* ;
- Le Centre *Shaflah* pour les personnes handicapées ;
- Le Centre de consultation familiale *Wifaq* ;
- Le Centre *Nour* pour aveugles ;
- Le Centre de protection et de réinsertion sociale *Amen* ;
- Le Centre de protection des orphelins *Dreama* ;
- Le Centre de développement social *Nama*.

106. Le Qatar accueille une main-d'œuvre issue de plus de 160 pays en vue de la faire participer à divers travaux d'infrastructure et projets pendant des durées déterminées. Afin de pouvoir travailler au Qatar, il n'est pas exigé des migrants d'appartenir à une minorité déterminée, ils sont tous considérés et traités conformément aux dispositions de l'article 35 de la Constitution selon lesquelles : « Les citoyens sont égaux devant la loi, sans distinction de sexe, d'origine, de langue ou de religion ».

107. La Commission nationale des droits de l'homme procède au suivi de la situation des droits de l'homme au Qatar, y compris les droits des minorités. Elle n'a pas reçu de plaintes émanant de femmes migrantes issues de minorités.

Recommandation 9

108. Concernant la recommandation relative à la non-discrimination entre citoyens et non-citoyens en matière d'achat et de vente de biens, le principe qui prévaut est l'octroi du droit d'accès à la propriété en priorité aux Qatariens, en raison de la faible superficie du Qatar et du risque de voir le patrimoine immobilier du pays tomber aux mains de non-Qatariens.

Le système juridique qatarien autorise cependant l'accès des ressortissants étrangers à la propriété selon des conditions et règles précises. La législation identifie les régions où les non-Qatariens peuvent acquérir et exploiter des biens immobiliers et définit les règles et procédures d'acquisition et d'utilisation des biens immobiliers, conformément à la loi n° 16 de 2018 portant organisation de l'accès des non-Qatariens à la propriété de biens immobiliers et aux décisions pertinentes du Conseil des ministres, notamment la décision n° 28 de 2020 du Conseil des ministres. Il existe ainsi 9 régions où les citoyens non-Qatariens peuvent acquérir des biens immobiliers et 16 régions où ils peuvent louer des biens immobiliers, soit au total 25 régions ouvertes à la propriété et à l'exploitation. La décision précitée autorise également les non-Qatariens à acquérir une unité résidentielle dans un complexe résidentiel, ainsi que des bureaux, magasins et commerces dans les centres commerciaux et dans des régions autres que celles prévues au paragraphe précédent, à condition de ne procéder à aucune modification de l'usage, de la structure ou de l'apparence extérieure du local. Le Gouvernement s'emploie à élaborer plusieurs plans de diversification économique et à établir un cadre législatif intégré en vue d'atteindre les objectifs socioéconomiques de la Vision nationale du Qatar à l'horizon 2030.

Suppression des obstacles auxquels sont confrontés les non-ressortissants et égalité d'accès aux emplois et fonctions

109. Les travailleurs migrants (non-ressortissants) constituent la majorité de la population du Qatar. Leur recrutement est régi par des contrats de travail délivrés par les bureaux de recrutement et la validité de leur permis de séjour au Qatar prend fin à l'expiration de leur contrat de travail. La majorité des migrants non-ressortissants fait partie de la population active du pays et bénéficie du droit d'accès aux emplois et fonctions. Les résultats de l'enquête sur la population active migrante (non-qatarienne) réalisée au cours du deuxième trimestre de l'année 2020 montrent que 98 % des hommes et 64 % des femmes étaient économiquement actifs.

110. La loi accorde des permis de séjour aux conjoints et enfants des travailleurs migrants et permet aux citoyennes étrangères vivant avec le chef de famille migrant (femmes ou filles) d'accéder au marché de l'emploi public et privé qatarien conformément à la loi n° 21 de 2015.

111. L'égalité d'accès des travailleurs migrants à l'emploi a été renforcée via la suppression des restrictions à leur liberté de changer d'emploi par les modifications législatives récentes (décret-loi n° 19 de 2020 modifiant certaines dispositions de la loi régissant l'entrée, la sortie et le séjour des travailleurs migrants et décret-loi n° 18 de 2020 du 30 août 2020 modifiant certaines dispositions du Code du travail).

112. Ces textes ont renforcé la mobilité sur le marché de l'emploi qatarien, en permettant aux travailleurs de rechercher de meilleures opportunités. De nombreux travailleurs ont bénéficié de cette législation : depuis l'entrée en vigueur du nouveau texte en septembre 2020 jusqu'à fin mai 2021, quelque 157 645 travailleurs ont pu changer d'employeur.

Recommandation 10

113. La nationalité est régie par les liens du sang et les enfants acquièrent la nationalité de leur père, ce qui permet d'éviter la double nationalité et d'éventuels conflits de loyauté. L'article 2 de la loi n° 38 de 2005 sur la nationalité accorde la priorité aux enfants nés de mères qatariennes mariées à des étrangers en ce qui concerne l'octroi de la nationalité qatarienne. Les enfants nés de mères qatariennes mariées à des étrangers bénéficient également de services éducatifs et de soins de santé, de diverses prestations ainsi que de tout ce dont ils ont besoin afin de mener une vie digne et décente.

114. L'article 2 (par. 1) de la loi n° 10 de 2018 relative à la résidence permanente dispose ce qui suit : « La résidence permanente est accordée aux non-Qatariens appartenant aux catégories suivantes : 1. les enfants nés d'une mère qatarienne mariée à un non-Qatarien ». Outre ce qui précède, le Qatar accorde toute l'attention voulue à cette question et veille à trouver le juste équilibre entre les exigences de l'intérêt général, les spécificités de l'environnement social qatarien et les normes internationales relatives aux droits des femmes.

115. Il convient de noter que le Qatar a pris acte de cette question, qui figure dans les recommandations issues du dialogue interactif au sujet du rapport national sur la situation des droits de l'homme soumis au mécanisme de l'Examen périodique universel du Conseil des droits de l'homme lors de son cycle précédent. En outre, la Commission d'harmonisation de la législation nationale avec les dispositions du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels accorde à cette question toute l'attention et l'intérêt qu'elle mérite.

116. Concernant le droit de la mère de transmettre sa nationalité à ses enfants, il convient de noter que la nationalité est un droit personnel attaché au nouveau-né et non à la mère, comme énoncé par l'article 24 (par. 3) du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, selon lequel : « Tout enfant a le droit d'acquérir une nationalité ». La loi n° 38 de 2005 sur la nationalité qatarienne consacre l'égalité des filles et des garçons en matière d'acquisition de la nationalité et dispose qu'un enfant acquiert la nationalité de son père dès sa naissance. Cette loi accorde aussi la priorité aux enfants nés de mères qatariennes concernant l'octroi de la nationalité qatarienne.

Recommandation 11

117. Afin de clarifier la position du Qatar sur cette question et de rendre compte des mesures prises à cet égard, il convient de noter ce qui suit :

- Les cas d'apatridie existent depuis longtemps au Qatar et sont la conséquence de facteurs économiques, géographiques, sociaux et juridiques ;
- L'arrêté du Ministre de l'intérieur n° 1 de 1984 régissant l'octroi de permis de séjour temporaire aux apatrides a été promulgué ;
- Toutes les personnes apatrides ont été prises en compte par cet arrêté et leurs données ont été saisies dans la base de données du système automatisé ; les permis de séjour temporaires qui leur ont été accordés leur permettent de bénéficier des avantages et des droits dont jouissent les personnes qui n'ont pas la nationalité qatarienne ;
- Outre l'arrêté du Ministre de l'intérieur précité, les autorités ont pris de nombreuses mesures qui ont permis de résoudre les situations d'apatridie et d'en réduire le nombre, notamment :

3. La modification du statut de certaines personnes apatrides, via l'acquisition de leur nationalité d'origine et l'octroi d'une résidence légale, conformément à leurs documents ;

4. L'octroi de la nationalité qatarienne à d'autres apatrides (hommes et femmes) ;

5. L'octroi de la nationalité qatarienne à plusieurs femmes mariées à des ressortissants qatariens.

- Les statistiques relatives à la réduction du nombre d'apatrides sont présentées dans le tableau suivant (2017-2020) :

| | <i>Procédure</i> | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|------|------|------|------|
| 1 | Régularisation de situation | – | 1 | 0 | 0 |
| 2 | Acquisition de la nationalité qatarienne par naturalisation | 97 | 285 | 29 | 0 |
| 3 | Acquisition de la nationalité qatarienne par mariage | 266 | 132 | 7 | 1 |

- Le Qatar participe à la campagne mondiale visant à éradiquer l'apatridie.

118. Le Ministère de l'intérieur a salué le message dans lequel le Haut-Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés, Filippo Grandi, a appelé les États, y compris le Qatar, à se

mobiliser pour soutenir le HCR à mi-parcours de sa campagne décennale visant à mettre fin à l'apatridie.

119. Le Ministère de l'intérieur a jugé utile d'ouvrir de nouveaux horizons en matière de coopération avec le Haut-Commissariat en ce qui concerne :

6. Les possibilités de fournir des conseils et une assistance technique et juridique au Département chargé des questions de nationalité et de délivrance des documents de voyage concernant les moyens de réduire les cas d'apatridie ;

7. La sensibilisation du personnel du Département aux normes juridiques internationales relatives à la réduction de l'apatridie, aux instruments internationaux connexes et aux pratiques vertueuses en la matière.

Il convient de noter à cet égard que les questions relatives à l'attribution de la nationalité relèvent du pouvoir discrétionnaire de l'État et de sa souveraineté et que la loi sur la nationalité a valeur constitutionnelle, comme le prévoit l'article 41 de la Constitution : « La nationalité qatarienne et les règles la régissant sont définies par la loi et revêtent un caractère constitutionnel ».

120. La législation nationale ne comporte pas de dispositions susceptibles de donner lieu à des cas d'apatridie. L'article 2 (dernier alinéa) de la loi n° 38 de 2005, précitée, dispose ce qui suit : « Sont considérées comme qatariennes par naturalisation les personnes nées au Qatar de parents inconnus. Un enfant trouvé au Qatar est réputé y être né jusqu'à preuve du contraire ». La même loi définit de manière exhaustive les cas et conditions de déchéance ou de retrait de la nationalité qatarienne, tout en veillant à ce qu'ils ne donnent pas lieu à des cas d'apatridie. En outre, les questions relatives à la nationalité sont de nature constitutionnelle, conformément à l'article 41 de la Constitution : « La nationalité qatarienne et les règles la régissant sont définies par la loi et revêtent un caractère constitutionnel ».

Recommandation 12

121. À la lumière de l'article premier (par. 3) de la Convention, selon lequel ses dispositions ne peuvent être interprétées comme affectant de quelque manière que ce soit les différentes législations des États parties à la Convention concernant la nationalité, la citoyenneté ou la naturalisation, à condition que ces dispositions ne soient pas discriminatoires à l'égard d'une nationalité particulière, nous estimons que les questions relatives à la nationalité et à la citoyenneté sont d'ordre constitutionnel et que chaque État est en droit de fixer ses conditions pour y accéder. Au Qatar, ces questions ont valeur constitutionnelle, comme indiqué ci-dessus. La distinction entre citoyens et personnes naturalisées quant à la jouissance de certains droits, sur la base de critères objectifs non fondés sur la couleur, l'ascendance, l'origine ou la race, est également légitime et appliquée dans divers ordres juridiques comparés, comme l'exigence de l'écoulement d'un certain délai après l'acquisition de la nationalité, qui vise à vérifier le degré de loyauté des personnes naturalisées envers l'État, avant qu'elles ne soient autorisées à exercer certains droits, notamment les droits politiques, sur un pied d'égalité avec les citoyens.

122. Ce paragraphe reflète les politiques publiques et les préoccupations des organes législatifs de l'État. Il convient de noter qu'il existe une règle coutumière en matière de nationalité en droit comparé, notamment dans certains pays arabes de la région, selon laquelle le droit de toute personne naturalisée de jouir de droits souverains, notamment les droits politiques (droit de vote et d'éligibilité) ne peut être automatiquement accordé après l'acquisition de la nationalité, mais au bout de l'écoulement d'un certain délai (cinq ans ou plus).

Recommandation 13

123. Afin de clarifier la position du Qatar au sujet de cette question et de rendre compte des mesures prises à cet effet, il convient de rappeler la législation relative aux droits des demandeurs d'asile, à savoir :

- L'article 58 de la Constitution permanente qatarienne, qui dispose ce qui suit : « L'extradition des réfugiés politiques est interdite et la loi prévoit les conditions régissant l'octroi de l'asile politique » ;
- La loi relative aux conflits de compétences en matière de contentieux administratif, qui interdit les recours intentés devant la chambre administrative compétente contre les décisions rendues en application de la loi n° 11 de 2018 régissant l'asile politique, conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi n° 7 de 2007 relative aux conflits de compétences en matière de contentieux administratif telle que modifiée par les textes subséquents ;
- La décision n° 13 de 2019 du Conseil des ministres, qui fixe les règles et conditions relatives aux prestations et droits accordés aux réfugiés politiques ;
- La loi n° 11 de 2018 régissant l'asile politique, telle que mise en œuvre par ses décrets d'application, qui accorde plusieurs droits aux demandeurs d'asile, conformément à son article 9 selon lequel : « Le réfugié politique bénéficie de la protection de l'État et, sans préjudice de son statut de réfugié politique, des prestations et droits suivants :
 1. L'obtention d'un document de voyage, sauf si des raisons liées à la sécurité nationale ou à l'ordre public s'y opposent ;
 2. L'accès à divers emplois, à l'exception des fonctions liées à la sécurité du pays ;
 3. Le droit à une assistance financière mensuelle, en attendant d'obtenir un emploi ;
 4. le droit aux soins de santé ;
 5. Le droit à l'éducation ;
 6. Le droit au logement ;
 7. La liberté de culte et de pratique religieuse ;
 8. La liberté de circuler et de voyager ;
 9. Le droit d'ester en justice.

124. Les réfugiés politiques peuvent faire venir au Qatar leurs conjoints ou les membres de leur famille au premier degré.

125. Les conditions et règles relatives aux prestations et droits précités sont définies par décision du Conseil des ministres, sur proposition du ministre compétent. En l'espèce, il s'agit de la décision n° 13 de 2019, telle que modifiée par la décision n° 36 de 2020 du Conseil des ministres.

126. Il convient de signaler que la loi précitée est encore en phase d'application expérimentale et qu'à la lumière des résultats de sa mise en œuvre, il pourra être nécessaire d'en modifier les dispositions. Les droits reconnus aux réfugiés politiques par la loi susmentionnée constituent la base des droits fondamentaux des réfugiés au regard des normes internationales pertinentes qu'elle reprend, à savoir celles de la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés.

Recommandation 14

127. L'article 45 de la Constitution garantit le droit d'association en ces termes : « La liberté d'association est garantie, dans les conditions et circonstances prévues par la loi ». L'article 116 du Code de travail promulgué par la loi n° 14 de 2004, telle que modifiée, dispose ce qui suit : « Les travailleurs d'une entreprise employant au moins 100 qatariens peuvent former entre eux un comité appelé "comité des travailleurs" ». Il ne peut être créé qu'un seul comité par entreprise. Les comités de travailleurs employés dans des groupes professionnels ou industriels connexes ou similaires peuvent former un comité général appelé « comité général des travailleurs de la profession ou de l'industrie ». Les comités généraux de travailleurs employés dans des groupes professionnels ou industriels constituent,

ensemble, une confédération de comités appelée « Confédération générale des travailleurs du Qatar ». Les deux types de comités précités et la Confédération générale des travailleurs sont exclusivement composés de membres qatariens et le Ministre détermine les conditions et procédures régissant leur création, leur composition et leur fonctionnement, ainsi que les secteurs professionnels ou industriels similaires ou connexes qui y sont représentés.

- Le décret-loi n° 21 de 2020 relatif aux associations et aux fondations privées reconnaît aux personnes physiques et morales le droit de participer à la création d'une association exerçant des activités sociales, culturelles, scientifiques, professionnelles ou éducatives sans but lucratif ou politique, à condition que la requête émane au minimum de 20 qatariens âgés d'au moins 18 ans et soit déposée auprès de l'autorité administrative compétente. L'exigence relative à la nationalité et au nombre de fondateurs peut être exceptionnellement levée par décision du Conseil des ministres, si l'intérêt général l'exige et sur proposition du Ministre.
- Il existe au Qatar plusieurs institutions privées d'utilité publique chargées de la promotion et de la protection des droits de l'homme, parmi lesquelles les suivantes :
 - La Commission nationale des droits de l'homme, créée en 2002 en tant qu'instance nationale indépendante chargée de la promotion et de la protection des droits de l'homme ;
 - La Fondation Silatech, créée en 2008, qui vise à créer des emplois destinés aux jeunes dans le monde arabe ;
 - La Fondation « L'Éducation avant tout », créée en 2008 en vue de dispenser une instruction aux enfants dans les régions pauvres frappées par des conflits armés ;
 - L'Institut international de Doha pour la famille, créé en 2006 dans le but de promouvoir les politiques et programmes en faveur de la famille ;
 - Le Centre international de Doha pour le dialogue interconfessionnel, créé en 2010 afin de promouvoir la culture du dialogue entre les religions et la coexistence pacifique entre les adeptes des différentes religions ;
 - Le Centre *Mada*, créé en 2010 en vue de concrétiser la notion d'inclusion numérique et construire une société numérique accessible aux personnes handicapées et aux personnes âgées ;
 - La Fondation du village culturel *Katara*, créée en 2005 afin de promouvoir la culture via des festivals, expositions, séminaires, concerts et toutes autres formes d'expression artistique, qui abrite divers centres et associations, parmi lesquels l'Association Al-Gannas, le Centre culturel pour l'enfance, le magazine Brooq, l'Assemblée de poésie, le Centre Bidaya, le centre d'art Katara, le musée postal arabe, l'Orchestre philharmonique du Qatar, la radio la Voix du Golfe, l'Association qatarienne des arts plastiques, l'Association photographique qatarienne, le Centre des arts visuels, l'Institut du film de Doha, l'Office des musées du Qatar et l'Association des ingénieurs qatariens.

128. Il existe de nombreuses autres institutions et organisations de la société civile engagées dans des activités sociales et humanitaires, parmi lesquelles l'association Gulf Heart Association, la Qatari Nurses Association, 27 organisations de la société civile enregistrées auprès du Centre financier du Qatar, créées par des non-Qatariens et qui mènent de nombreuses activités sportives, professionnelles, éducatives, sociales et culturelles. Le Ministère des affaires étrangères recense pour sa part 20 lieux de culte dédiés aux non musulmans, en tant qu'organisations religieuses de la société civile.

Recommandation 15

- Ce qui a été indiqué en réponse à la recommandation 4 s'applique également à la recommandation 15.

129. Le Conseil supérieur de la magistrature intègre dans tous ses programmes annuels une rubrique consacrée au renforcement des capacités des magistrats dans les affaires relatives aux droits de l'homme et en matière de lutte contre la discrimination raciale. Il y consacre une ligne budgétaire annuelle, en partenariat avec des organisations, instances et autorités judiciaires nationales et étrangères, car il est convaincu de l'importance de ces questions afin que le Qatar puisse respecter ses obligations au titre de la Convention.

*** Éducation (voir annexes)**

1. Programmes et manuels scolaires

130. Le Cadre général des programmes scolaires nationaux met l'accent sur la nécessité de promouvoir une culture de coexistence, de tolérance, de dialogue et de lutte contre la haine et la discrimination raciale dans les programmes scolaires et les sources d'apprentissage. Le Cadre général souligne la nécessité de renforcer les capacités d'interagir avec des personnes issues de différentes parties du monde et d'apprendre à vivre ensemble pacifiquement. Parmi les principaux objectifs du programme figurent également le renforcement de la confiance en soi et de l'estime de soi, le respect d'autrui (p. 7 et 8) et l'accès des élèves à un emploi en tant que citoyens du monde, dans un univers de plus en plus interdépendant (p. 16). S'agissant des valeurs fondamentales, le programme promeut les valeurs de respect, d'empathie et d'ouverture aux cultures universelles (p. 15).

131. Ces orientations figurent dans les référentiels de certaines matières identitaires, telles que la langue arabe, l'éducation islamique et les études sociales, qui se réfèrent aux principes de coexistence et aux dénominateurs communs partagés par tous, à savoir les valeurs de tolérance, de paix, d'amour et de lutte contre la haine. Parmi les objectifs de ces matières figurent notamment :

- La dispense aux élèves de connaissances qui contribuent à former les attitudes, à acquérir les valeurs et les bases de la pensée rationnelle, à orienter les comportements et à former une personnalité équilibrée ;
- Le développement des capacités de compréhension et de l'esprit critique et le renforcement des aptitudes à argumenter, synthétiser, interpréter et évaluer ;
- La sensibilisation aux valeurs de collaboration humaine, de paix dans le monde et de vie commune entre les hommes et au rejet de l'extrémisme sous toutes ses formes, à la consolidation de l'amitié et de la solidarité entre les peuples et au dialogue intercivilisationnel ;
- La sensibilisation aux questions contemporaines et aux problèmes mondiaux à tous les niveaux et l'évaluation du rôle des peuples dans l'écriture de l'histoire et des événements historiques.

132. Ces objectifs ont été pris en compte dans différentes disciplines, matières et activités éducatives en vue de promouvoir la tolérance et le dialogue, de combattre la haine et d'encourager les élèves à le faire.

133. Les activités scolaires mettent l'accent sur le dialogue interculturel et l'acceptation des cultures. Le programme de l'UNESCO intitulé « Le dialogue des cultures » a été mis en œuvre dans les écoles qatariennes. Il vise à établir des passerelles entre élèves de culture et de religion différentes, via la mise en valeur du folklore, des costumes traditionnels et du patrimoine de ces peuples. Il vise également à mieux faire connaître les cultures étrangères et à mieux les respecter, ainsi qu'à améliorer l'interaction entre les élèves et les communautés locales et internationales, afin qu'ils s'ouvrent davantage à leurs cultures respectives. En outre, les journées culturelles internationales sont célébrées par les musées du Qatar, en collaboration avec le Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur et les écoles privées.

134. En 2018 a été lancé le Programme de l'Alliance des civilisations, qui prévoit la mise en œuvre de diverses activités dans les quatre domaines d'intervention de l'Alliance, à savoir l'éducation, la jeunesse, les migrations et les médias. Ces activités ont vocation à être récompensées par l'attribution de prix d'encouragement aux chercheurs, élèves et établissements. Les objectifs du Programme de l'Alliance des civilisations sont les suivants :

- Inciter les élèves à présenter les meilleurs travaux de recherche dans les différents domaines d'intervention de l'Alliance ;
- Encourager les écoles à présenter les meilleures pratiques et initiatives permettant de renforcer les valeurs et concepts de l'Alliance ;
- Développer les compétences des élèves en matière de recherche scientifique concernant les différents thèmes abordés par l'Alliance ;
- Lancer deux éditions du prix de l'Alliance des civilisations à l'intention des élèves du cycle de l'enseignement secondaire concernant la recherche scientifique dans le domaine d'intervention de l'Alliance, conformément à une méthodologie unifiée ;
- Célébrer les journées internationales des droits de l'homme, telles que la Journée arabe des droits de l'homme, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, la Journée mondiale de la santé, la Journée mondiale de la liberté de la presse, la Journée mondiale de la paix, la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, la Journée mondiale de la diversité culturelle, la Journée internationale pour la protection de l'éducation contre les attaques et la Journée mondiale de l'éducation.

135. La Campagne nationale sur le droit à l'éducation a été organisée et lancée en octobre 2018, avec la participation de plusieurs parties prenantes, parmi lesquelles le Comité national pour l'éducation, la culture et la science, le Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur, la Commission nationale des droits de l'homme, la Fondation « Éducation avant tout » et le Ministère des affaires étrangères.

136. De nombreux événements folkloriques sont organisés dans des écoles publiques et privées dans le cadre du programme du festival culturel de la Fondation du village culturel (Katara). L'on assiste notamment à la présentation annuelle, par plusieurs pays (20) d'activités culturelles et folkloriques, comme des spectacles dans des écoles publiques au profit d'élèves d'écoles communautaires.

137. Le Comité national de l'UNESCO pour le Qatar, en collaboration avec les Maisons de jeunes qatariens, a lancé l'initiative « *Sopha Ghir* », prévue en trois éditions, dans le but de favoriser la compréhension, l'échange de connaissances et la découverte des cultures et des coutumes des peuples, ainsi que d'encourager les jeunes qatariens à se familiariser avec les différentes cultures et à visiter et découvrir le monde. Dans sa première édition, l'Initiative a rassemblé des jeunes qatariens et hispaniques et des élèves qatariennes et brésiliennes dans sa deuxième édition. Au cours de la troisième édition, les élèves qatariennes ont été initiées à la culture indienne et les élèves indiennes à la culture qatarienne.

138. La Commission nationale des droits de l'homme organise chaque année, dans le cadre de ses programmes, des sessions de formation à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale à l'intention des groupes suivants :

- Les responsables de l'application des lois ;
- Les prédicateurs et les imams des mosquées ;
- Les élèves, les enseignants et les personnes chargées de l'élaboration des programmes scolaires ;
- Les membres des organisations de la société civile.

139. Le Ministère des affaires étrangères, représenté par l'Institut diplomatique, a organisé des sessions de formation à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, parmi lesquelles les suivantes :

| N° | Activité | Année | Aperçu des objectifs | Public cible | Domaines |
|----|---|-------|---|---|-------------------|
| 1 | Colloque sur le « droit d'asile », organisé par l'Institut diplomatique, en collaboration avec la faculté de droit de l'Université du Qatar | 2018 | Clarifier ces droits et le rôle humanitaire du Qatar en matière de protection des personnes qui se réfugient dans d'autres États plus respectueux des droits de l'homme et des libertés | Directeurs du Ministère des affaires étrangères et diplomates | Droits de l'homme |

| <i>N°</i> | <i>Activité</i> | <i>Année</i> | <i>Aperçu des objectifs</i> | <i>Public cible</i> | <i>Domaines</i> |
|-----------|---|--------------|--|---|----------------------------------|
| 2 | Colloque sur la sécurité humaine dans toutes ses dimensions : Perspectives de coopération du Qatar avec l'Autriche, sous l'égide de Son Excellence Willy Kempel, ambassadeur de la République d'Autriche | 2018 | Présenter les violations des droits de l'homme et sensibiliser à l'importance de l'action de la communauté internationale afin d'assurer la protection des droits de l'homme dans tout État où ces droits sont bafoués | Directeurs du Ministère des affaires étrangères et diplomates | Droits de l'homme |
| 3 | Publication intitulée « Lectures au sujet des droits de l'homme » | 2018 | Présenter des articles relatifs à différents aspects théoriques et pratiques des droits de l'homme et du modèle qatarien | Directeurs d'institutions de défense des droits de l'homme au Qatar, universitaires et ambassadeurs | Droits de l'homme |
| 4 | Colloque intitulé « Les défis du droit international humanitaire » | 2019 | Sensibiliser au droit international humanitaire et au droit des conflits armés, aux principes du droit international humanitaire et à l'action humanitaire en Islam et présenter l'expérience caritative du Qatar dans le domaine de l'action humanitaire, ainsi que le rôle du Comité international de la Croix-Rouge (CICR) dans les conflits armés. | Fonctionnaires du département des affaires juridiques | Droits de l'homme |
| 5 | Session de formation intitulée « Multiculturalisme et dialogue inter-civilisationnel » | 2019 | Sensibiliser aux notions de dialogue inter-civilisationnel, de conflit des civilisations et d'alliance des civilisations, ainsi qu'à l'avenir des civilisations humaines, aux fondements et aux conditions du dialogue inter-civilisationnel et au rôle du Qatar et des organisations internationales dans le dialogue civilisationnel. | Diplomates du Ministère des affaires étrangères | Diversité ethnique et culturelle |
| 6 | Colloque intitulé « Les conséquences de la ratification des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme dans les États du Golfe : le Qatar un pays modèle » organisé en collaboration avec le Département des droits de l'homme | 2020 | Décrire les processus nationaux menant à la ratification des instruments relatifs aux droits de l'homme dans les États du Conseil de coopération du Golfe (CCG), présenter les réserves émises et les effets de la ratification de ces instruments sur le plan politique, judiciaire et communautaire dans les États du CCG. | Directeurs du Ministère des affaires étrangères et diplomates | Droits de l'homme |

| <i>N°</i> | <i>Activité</i> | <i>Année</i> | <i>Aperçu des objectifs</i> | <i>Public cible</i> | <i>Domaines</i> |
|---------------------------|---|--------------|---|--|--|
| 7 | Participation à la réunion consultative sur les objectifs stratégiques du Plan d'action national pour les droits de l'homme | 2020 | Engager des consultations avec toutes les parties prenantes et tous les acteurs agissant dans le domaine de la promotion et de la protection des droits de l'homme. | Membres de plusieurs organismes publics concernés, sous la présidence du Secrétaire général du Ministère des affaires étrangères | Droits de l'homme |
| 8 | Session de formation intitulée « Le rôle des diplomates dans l'identification des cas de traite », organisée « à distance », en collaboration avec l'Institut diplomatique et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) | 2021 | Contribuer au renforcement des capacités du personnel diplomatique local et des ambassades, du personnel en charge des questions de séjour, des attachés d'ambassades et des fonctionnaires chargés de la délivrance des visas au Ministère des affaires étrangères | Diplomates des ambassades et du Ministère | Lutte contre la discrimination raciale |
| Activités en cours | | | | | |
| <i>No</i> | <i>Activité</i> | <i>Année</i> | <i>Aperçu des objectifs</i> | <i>Public cible</i> | <i>Domaines</i> |
| 9 | Session de formation au droit international humanitaire et à la notion de guerre cybernétique, en collaboration avec l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR) | 2021 | Initiation au droit international humanitaire | Diplomates du Ministère des affaires étrangères | Droits de l'homme |
| 10 | Session de formation intitulée « Négociations via la culture » | 2021 | | Diplomates du Ministère des affaires étrangères | Diversité ethnique et culturelle |
| 11 | Session de formation au droit international humanitaire | 2021 | | Diplomates du Ministère des affaires étrangères | Droits de l'homme |
| 12 | Session de formation à la diplomatie humanitaire | 2021 | | Diplomates du Ministère des affaires étrangères | Droits de l'homme |

Recommandation 16

140. La Commission nationale des droits de l'homme tient compte des objectifs de la Déclaration de Durban, énoncés à l'issue de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (Afrique du Sud, Durban, 2001), tels que l'éducation aux droits de l'homme, les activités de sensibilisation, les campagnes d'information et l'élaboration de programmes scolaires.

141. En se fondant sur la Déclaration de Durban, le Qatar, représenté par le Centre international de Doha pour le dialogue interconfessionnel, estime que l'édification des nations commence par celle des individus et ne peut advenir que sur la base d'une étroite collaboration entre eux, en vue de bâtir une société fondée sur le respect mutuel et la coexistence harmonieuse et cohérente, quelles que soient les religions, cultures et ethnies des personnes. Le Centre international de Doha pour le dialogue interconfessionnel est l'institution phare du Qatar qui œuvre en faveur du dialogue entre les religions et les cultures, ainsi que pour le renforcement des capacités en matière de dialogue et de culture de la paix.

142. Le Centre international de Doha pour le dialogue interconfessionnel lutte également contre l'intolérance, la discrimination et l'incitation à la violence contre des personnes en raison de leur religion ou de leurs croyances. En 2020-2021, le Centre a poursuivi ses activités dans ce sens, en tant qu'institution phare du Qatar agissant en faveur du dialogue interconfessionnel et interculturel et du renforcement des capacités dans le domaine du dialogue et de la culture de la paix, comme il n'a cessé de le faire depuis son ouverture en 2007.

143. Le Centre international de Doha pour le dialogue interconfessionnel veille à diversifier les mécanismes permettant de consolider la culture du dialogue et de la coexistence et continue d'appliquer les recommandations adoptées au niveau national et international en matière de lutte contre l'intolérance et l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (voir annexe).
