



Conseil économique et social

Distr. générale
22 novembre 2022
Français
Original : arabe
Anglais, arabe, espagnol et
français seulement

Comité des droits économiques, sociaux et culturels

Soixante-quatorzième session

25 septembre-13 octobre 2023

Examen des rapports : rapports soumis par les États parties
en application des articles 16 et 17 du Pacte

Réponses du Qatar à la liste de points concernant son rapport initial**

[Date de réception : 31 octobre 2022]

* Nouveau tirage pour raisons techniques (30 mars 2023).

** La version originale du présent document n'a pas été revue par les services d'édition.



I. Renseignements d'ordre général

Paragraphe 1

1. La Constitution permanente du Qatar de 2004 garantit à tous les citoyens l'égalité des chances sur les plans économique, social et culturel. Ainsi, son article 19 dispose que « l'État protège les fondements de la société et garantit la sécurité, la stabilité et l'égalité des chances à tous les citoyens ». Lesdits fondements sont définis comme suit à l'article 18 : « La société du Qatar est fondée sur les valeurs de justice, de bienveillance, de liberté, d'égalité et de haute moralité. ». La société qatarienne est également fondée sur la solidarité sociale, comme le prévoit l'article 21 : « La famille, pilier de la société, tire sa force de la religion, de la moralité et de l'amour de la patrie. La loi fixe les modalités de préservation de la famille et de son intégrité et veille à la consolidation des liens familiaux, ainsi qu'à la protection des mères, des enfants et des personnes âgées. ».

2. La Constitution permanente du Qatar ne fait pas de distinction entre citoyens et résidents : le principe d'égalité s'applique aux droits et libertés des résidents. Ainsi, selon l'article 34, les citoyens sont égaux en droits et en devoirs, et l'article 35 garantit à tous l'égalité devant la loi, sans aucune discrimination fondée sur le sexe, l'origine, la langue ou la religion.

3. L'État du Qatar ayant, par le décret n° 41 de 2018, adhéré au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, celui-ci a acquis force de loi en vertu de l'article 68 de la Constitution.

Paragraphe 2

4. Le Qatar compte vingt associations de la société civile et fondations privées qui sont actives dans plusieurs domaines (activités culturelles, professionnelles, scientifiques et sociales). Promulgué récemment, le décret-loi n° 21 de 2020 relatif aux associations de la société civile et aux fondations privées vise à donner à ces entités plus de flexibilité aux fins de la réalisation de leurs objectifs et à créer un environnement propice à leur travail, en particulier en ce qui concerne les procédures d'enregistrement des associations. Les modifications qui figurent dans le texte permettent aux nouveaux membres d'une association de jouir de tous leurs droits sans avoir à attendre l'expiration du délai de six mois à compter de leur adhésion à l'association, comme le prévoyait la loi précédente.

5. Le décret-loi habilite le Ministre compétent à renouveler l'accréditation des associations par arrêté et élargit le champ d'activités des associations de la société civile et fondations privées à l'éducation et aux domaines sociaux, scientifiques, culturels et professionnels.

6. Le décret-loi organise la procédure d'élection à l'assemblée générale du conseil d'administration de manière à promouvoir l'égalité des chances entre tous les membres de l'association, notamment en matière de présence aux réunions de l'assemblée générale et de participation aux élections. Il prévoit que toute association constitue une commission électorale composée de ses membres, ce qui lui permet d'être autonome dans la gestion du processus d'élection de son conseil d'administration, sans ingérence du Ministère.

7. Le décret-loi permet aux associations d'exercer leurs activités, compatibles avec leurs objectifs statutaires, en notifiant simplement le Ministère, alors qu'elles devaient auparavant demander une autorisation préalable pour organiser des séminaires, conférences, formations ou manifestations similaires, ou y participer.

8. Le décret-loi prévoit une durée indéterminée pour la conservation des registres financiers et administratifs par les associations, et autorise tous les membres de l'assemblée générale d'une association à consulter les documents de l'association, ce qui permettrait d'assurer sa bonne gouvernance et de rendre opérationnel le contrôle de l'assemblée générale sur le conseil d'administration.

9. Le décret-loi instaure en outre une gradation des peines encourues et dispose qu'un adhérent ou un administrateur peut être tenu responsable en cas d'infraction susceptible de porter atteinte à l'association, sans pénaliser l'association dans son ensemble. De plus, il prévoit que la conciliation peut être appliquée aux infractions visées par la loi.

Paragraphe 3

10. L'article 6 du décret de l'Émir n° 25 de 2014 sur la structure organisationnelle du Ministère de la justice prévoit que le Centre d'études juridiques et judiciaires exerce les compétences suivantes :

- i) Former des juges, des procureurs, des procureurs adjoints et des juristes employés par le Gouvernement afin de développer et d'actualiser leurs capacités et compétences scientifiques et pratiques ;
- ii) Former des avocats ;
- iii) Préparer les candidats qualifiés nommés par le Conseil supérieur de la magistrature ou le Procureur général aux postes de juges et de procureurs à l'exercice de leurs fonctions.

11. Inauguré par le ministère public en 2018, l'Institut de criminalistique est chargé de former et de renforcer les capacités des procureurs dans leur domaine de travail. La formation qui y est dispensée porte sur l'ensemble des lois et instruments en lien avec les attributions du ministère public.

Paragraphe 4

12. Le Qatar ne se considère pas lié par les dispositions de l'article 3 du Pacte, qui sont contraires aux principes de la charia relatifs à l'héritage et à la filiation.

13. Le Qatar interprète le mot « syndicats » et les dispositions connexes figurant à l'article 8 du Pacte conformément au Code du travail et à la législation nationale et se réserve le droit d'appliquer ledit article selon cette interprétation (comme précisé plus loin, à la section consacrée aux droits syndicaux (art. 8)).

Paragraphe 5

14. Le Fonds du Qatar pour le développement (Qatar Fund for Development) s'emploie à appuyer des projets liés à l'éducation, à la santé, à l'autonomisation économique et aux changements climatiques, ces secteurs étant considérés comme les principaux piliers sur lesquels repose l'amélioration de la vie humaine et l'autonomisation dont ont besoin les personnes pour s'épanouir et améliorer leurs conditions de vie.

15. Grâce aux projets soumis, le Fonds a été en mesure de protéger et de garantir les droits des bénéficiaires de ces projets dans plusieurs pays, sans aucune discrimination fondée sur la race, le sexe ou toute autre motif, et conformément aux dispositions du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

16. Le Fonds veille au suivi des projets et de l'aide humanitaire, ainsi qu'à la sélection des meilleurs partenaires, en appliquant la procédure interne stricte suivante : procéder à l'évaluation des partenaires en utilisant un ensemble de critères, d'instruments de gestion des risques et de conformité liés aux projets et aux partenaires, et d'outils de suivi et d'évaluation ; et garantir l'alignement sur les objectifs de développement durable en évaluant l'efficacité et les incidences des projets financés, ce qui revient à fournir une aide aux projets internationaux de manière non discriminatoire et neutre afin de garantir que les populations démunies partout dans le monde bénéficient des projets du Fonds et de l'aide qatarienne et que toute possibilité de corruption est constatée et écartée au cours de ce processus.

17. Outre les accords visant à encourager et à protéger les investissements bilatéraux, l'État du Qatar a signé de nombreux accords de coopération économique, commerciale et d'investissement avec ses partenaires commerciaux. Lors de la négociation de ces accords, le Qatar s'est attaché à tenir compte des droits de l'homme et de la protection de l'environnement, conformément aux dispositions des conventions internationales auxquelles il est partie.

18. En ce qui concerne les mesures prises pour allouer 0,7 % du revenu national brut de l'État à l'aide au développement, il convient de préciser que le Fonds du Qatar pour le développement a déjà envoyé toutes les informations et tous les chiffres relatifs à l'APD fournie en 2020 par le Qatar – sur la base des montants alloués par l'État – au CAD de l'OCDE afin de calculer le ratio APD/RNB. Il en ressort que le ratio du Qatar est de 0,42 %, ce qui est supérieur à la moyenne des pays du CAD (0,32 %).

Paragraphe 6

19. Le Qatar s'emploie activement à limiter le réchauffement climatique et, parallèlement aux efforts supplémentaires consentis par la communauté internationale pour parachever l'Accord de Paris, il s'est engagé à fournir les types de gaz naturel les plus propres pour faciliter la transition énergétique. En 2021, le Qatar a lancé son ambitieux plan de contributions déterminées au niveau national au titre de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC), par lequel il s'est engagé à réduire les émissions de gaz à effet de serre de 25 % d'ici à 2030 par rapport au scénario du maintien du statu quo.

20. Le Qatar élabore des plans d'amélioration de l'efficacité énergétique dans les différents secteurs économiques et prévoit plusieurs initiatives clefs, notamment l'application renforcée de procédés de captage et de stockage du dioxyde de carbone, à l'appui de ces plans. Outre l'investissement dans des solutions naturelles telles que les projets de carbone bleu, le pays s'emploie aussi à étendre le réseau de production d'électricité à partir de sources renouvelables et à appliquer d'autres mesures, comme la conversion à l'énergie électrique dans les transports pour réduire la consommation de carburant.

Paragraphe 7

21. Le Qatar s'emploie depuis deux décennies à renforcer sa législation et ses pratiques en matière de prévention des violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises et aux travaux d'infrastructure et de construction. Ainsi, le système de la kafala et l'autorisation de sortie ont été supprimés, une loi a été promulguée pour réguler les droits des travailleurs domestiques, les mécanismes de protection des salaires ont été améliorés, des commissions de règlement des conflits du travail ont été constituées et un fonds a été mis en place pour venir en aide aux personnes lésées par des entreprises.

22. Ces mesures gouvernementales s'inscrivent dans le cadre des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme qui portent notamment sur l'égalité entre travailleurs (ou employés), la non-discrimination à l'égard des femmes, les droits liés à la maternité, les heures de travail, les congés, les jours fériés et les salaires, l'interdiction du travail forcé ou obligatoire, la protection des enfants contre l'exploitation économique ou l'emploi à un travail présentant un danger pour leur santé et leur croissance, et l'application de normes de sécurité et de santé au travail.

23. Le Qatar a signé 38 accords bilatéraux et 14 mémorandums d'accord avec des pays pourvoyeurs de main-d'œuvre, afin de fournir une protection juridique aux travailleurs migrants avant leur recrutement et d'organiser la procédure de recrutement.

24. Le Qatar a ouvert des centres de traitement des demandes de visa dans six pays pourvoyeurs de main-d'œuvre, à savoir le Sri Lanka, le Bangladesh, le Pakistan, le Népal, l'Inde et les Philippines, en vue de mieux protéger les travailleurs contre toutes les formes d'abus et de violations possibles au cours de la procédure de recrutement et de fournir des services intégrés concernant toutes les étapes de cette procédure et la signature des contrats de travail à l'étranger. L'État prévoit d'ouvrir d'autres centres en Tunisie, au Kenya et en Éthiopie.

II. Points relatifs aux dispositions générales du Pacte (art. 1^{er} à 5)

Obligation d'agir au maximum des ressources disponibles (art. 2, par. 1)

Paragraphe 8

- a) **De la proportion de la population vivant sous le seuil de pauvreté et du niveau des inégalités, défini comme le rapport entre le revenu total obtenu par le décile le plus riche de la population et le revenu total des 40 % de la population les plus pauvres**

25. Revenu moyen par habitant parmi la population considérée (2017).

<i>Indicateur</i>	<i>Montant (en riyals qatariens) (mensuel)</i>
Revenu moyen par habitant des 40 % de la population les plus pauvres	3 577
Revenu moyen par habitant du décile le plus riche de la population	20 354
Ratio de Palma (<i>source</i> : Enquête sur les revenus et les dépenses, qui est réalisée tous les 5 ans)	5,7

- b) **De la part des recettes publiques qui proviennent de l'impôt**

26. Recettes fiscales des années 2013 à 2020 (Enquête réalisée tous les 8 ans).

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
16 828 383 314	30 911 216 295	5 008 122 966	42 220 582 516	28 596 200 677	32 840 535 115	46 900 531 818	39 564 537 046

27. Budget général de l'État du Qatar (en millions de riyals qatariens).

<i>Données</i>	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-09/2015	2016	2017	2018	2019	2020
Montant total des recettes	284 442	348 536	335 617	187 211	170 856	163 272	207 915	214 749	171 186
Pétrole et gaz	219 374	321 930	275 855	153 269	140 717	132 988	173 129	169 986	133 291
Divers revenus de transfert	65 068	26 606	59 762	33 915	30 139	30 284	34 786	44 763	37 895

- c) **Des taux d'imposition des bénéficiaires des sociétés et des revenus des personnes physiques**

28. Il convient de noter que l'État du Qatar impose les trois types d'impôt suivants :

- Un impôt de 10 % sur le revenu imposable des contribuables concernés (impôt sur les sociétés) ;
- Un impôt à la source de 5 % prélevé sur les activités non liées à un établissement stable dans l'État du Qatar ;
- Des droits d'accise à des taux différents sur les produits nocifs (boissons gazeuses 50 %, boissons énergisantes 100 %, produits du tabac 100 %, produits spécifiques 100 %).

Le Qatar n'impose donc pas de TVA ni d'impôt sur le revenu des personnes physiques.

d) **De la part des dépenses publiques en pourcentage du produit intérieur brut et de la part du budget public allouée aux dépenses sociales**

Dépenses publiques en pourcentage du produit intérieur brut

Année	Unité (%)
2010	32
2011	27
2012	29
2013	32
2014	30
2015	42
2016	38
2017	35
2018	29
2019	32
2020	35

Paragraphe 9

29. Les mesures les plus importantes prises pour mettre en place un système national de lutte contre le blanchiment de capitaux qui fonctionne de manière efficace et efficiente sont les suivantes :

Mesures législatives

- La promulgation de la loi n° 20 de 2019 sur la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme et de son règlement d'application, ainsi que de la loi n° 19 de 2021 portant modification de ladite loi n° 20 de 2019 à la lumière des observations de l'équipe d'évaluation du Groupe d'action financière (GAFI).
- La promulgation de la loi antiterroriste n° 27 de 2019.
- La modification du Code pénal n° 11 de 2004, de la loi n° 15 de 2011 sur la lutte contre la traite des êtres humains et la loi n° 9 de 1987 sur la lutte contre l'usage et le trafic de stupéfiants et de substances psychotropes dangereuses afin d'ériger en infractions pénales toutes les catégories d'infractions principales visées.
- La modification du Code de procédure pénale n° 23 de 2011 afin de renforcer les pouvoirs relatifs à l'instruction des dossiers d'infractions de blanchiment d'argent.
- La modification de la législation sur les organisations à but non lucratif, la réorganisation des activités caritatives par la modification de certaines dispositions de la loi n° 15 de 2014 et la réorganisation des activités de collecte et de distribution de la zakat par la loi n° 12 de 2021 afin de prévenir le financement illicite par la collecte et le transfert de fonds par l'intermédiaire d'entités ou de méthodes les plus exposées aux risques d'exploitation.

- La modification de la loi n°11 de 2015 sur les sociétés commerciales, la promulgation de la loi n° 1 de 2020 sur le registre économique unifié et de ses règlements d'application, et la réorganisation des biens de mainmorte par la loi n°9 de 2021 afin de mettre en place un système national centralisé d'information sur la transparence et la propriété effective.

Évaluation des risques

- L'évaluation nationale des risques a été réalisée et le rapport y afférent a été approuvé et diffusé auprès des autorités compétentes, qui ont incorporé les conclusions qui y sont contenues dans leurs politiques et stratégies sectorielles.
- Le Plan stratégique national de lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme et la prolifération des armes de destruction massive 2020-2025 a été élaboré sur la base des conclusions du rapport sur l'évaluation nationale des risques et des plans d'action des autorités compétentes concernées.
- Un mécanisme a été mis en place pour assurer le suivi de la mise en œuvre de ces plans selon les échéances fixées.
- Une évaluation sectorielle des risques liés aux professions et activités non financières agréées (Ministère de la justice : avocats, courtiers immobiliers, notaires) (Ministère du commerce et de l'industrie : négociants en or, comptables, prestataires de services aux entreprises) a été réalisée.
- Une évaluation sectorielle des risques de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme pour le secteur financier a été réalisée (Banque centrale du Qatar, Autorité des marchés financiers du Qatar).
- Une évaluation sectorielle des risques de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme pour les organisations à but non lucratif opérant dans le pays (Autorité de réglementation des activités caritatives (RACA ou Regulatory Authority for Charitable Activities)) a été réalisée.

Cadre institutionnel

- Des cellules de lutte contre le blanchiment d'argent ont été créées au sein des ministères et organismes nationaux compétents, à savoir le Ministère de l'intérieur, le ministère public, le Ministère du commerce et de l'industrie et le Ministère de la justice.
- La méthode de travail de la Commission nationale de lutte contre le terrorisme a été définie, le Bureau chargé des affaires de terrorisme a été créé et des sanctions financières ciblées ont été appliquées par le ministère public.
- Le Bureau de saisie et de confiscation a été créé au sein du ministère public.

Ressources humaines et formation

- Les effectifs des autorités compétentes ont été renforcées par des experts en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.
- Un programme national de formation à la lutte contre le blanchiment de capitaux a été mis en œuvre à l'intention du personnel des autorités compétentes et du secteur privé.

Ressources et solutions technologiques

- Des solutions technologiques de pointe ont été déployées pour faciliter l'exercice des fonctions de collecte, d'analyse et de diffusion des données et statistiques et de régulation de l'accès à ces données et statistiques, notamment au niveau national grâce au programme QANNASS (tireur d'élite) mis en œuvre et supervisé par la Commission nationale de lutte contre le blanchiment

de capitaux et le financement du terrorisme, ainsi que l'exercice des compétences des autorités spécialisées, comme la Cellule de renseignement financier, le Ministère du commerce et de l'industrie et la Banque centrale du Qatar.

Aide juridictionnelle

- Le Qatar affirme appliquer les principes de l'ONU découlant des normes internationales à son système de justice pénale et s'emploie à les respecter par l'introduction de modifications législatives et l'adoption de procédures visant à mettre en place un système durable et efficace d'aide juridictionnelle.
- À cet égard, l'article 221 du Code de procédure pénale dispose que « [t]oute personne accusée d'une infraction pénale a droit à un avocat pour assurer sa défense. Si l'accusé n'a pas fait choix d'un défenseur, le tribunal lui en désigne un d'office ».

Non-discrimination (art. 2, par. 2)

Paragraphe 10

30. Il convient de se reporter à la réponse donnée au paragraphe 1 de la section consacrée aux renseignements d'ordre général.

31. L'État du Qatar a adhéré à plusieurs instruments internationaux relatifs à la discrimination raciale, comme la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et la Convention internationale sur l'élimination et la répression du crime d'apartheid.

32. Le Qatar a adopté des lois régissant le pouvoir judiciaire et le ministère public, le Code pénal et le Code de procédure pénale, ainsi que le Code civil et le Code du travail. Il a en outre mis en place des mécanismes nationaux de protection des droits des particuliers contre les abus d'autorité de la part de l'administration, comme la Chambre du contentieux administratif instituée en 2007.

Égalité de droits entre les hommes et les femmes (art. 3)

Paragraphe 11

33. Le Qatar est partie à la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale depuis 1976. L'article 68 de la Constitution permanente dispose que « [l]es traités et conventions acquièrent force de loi après leur ratification et leur publication au Journal officiel ». Ainsi, l'article premier de la Convention, qui porte sur la définition de la discrimination, est considéré comme faisant partie intégrante du droit qatarien et ses dispositions sont dès lors directement applicables par les tribunaux et les autorités chargées de l'application des lois.

34. L'article 54 de la Constitution permanente dispose ce qui suit : « La fonction publique est un service national ; dans l'accomplissement de leurs missions, les fonctionnaires ont pour seul objectif la satisfaction de l'intérêt général. ».

35. La législation régissant le marché de l'emploi au Qatar est conforme à la Constitution permanente : elle n'est porteuse d'aucune discrimination négative à l'égard des femmes et ne fait aucune distinction entre hommes et femmes en matière de rémunération et de privilèges de la fonction. La législation nationale n'impose pas non plus aux femmes d'obtenir l'autorisation préalable de leur tuteur pour exercer un emploi et n'instaure aucune discrimination à l'égard des femmes en ce qui concerne le marché du travail et les conditions d'emploi, que ce soit dans le secteur public ou privé. À cet égard, il convient de se reporter au Code du travail promulgué par la loi n° 14 de 2004 et à la loi relative aux ressources humaines de la fonction publique promulguée par la loi n° 15 de 2006, dont les dispositions utilisent des formules génériques et des tournures neutres pour définir les droits et les obligations. Le Code du travail prévoit les conditions et modalités d'inscription des Qatariens

en tant que demandeurs d'emploi, ainsi que les conditions et critères selon lesquels les candidats peuvent être proposés aux employeurs pour des postes ou des fonctions qui leur correspondent et sont adaptés à leur âge et à leurs compétences professionnelles (art. 20, 21 et 22). Ces dispositions ne prévoient aucune discrimination à l'égard des femmes et n'exigent pas des femmes qu'elles obtiennent une autorisation spéciale pour être embauchées. L'article 6 du règlement d'application de la loi relative aux ressources humaines de la fonction publique, promulgué par le décret du Conseil des ministres n° 32 de 2016, dresse la liste des documents et pièces justificatives que le demandeur d'emploi (dans le secteur public) doit joindre à sa demande d'embauche, et n'exige aucune autorisation de la part du tuteur. Le Ministère du travail s'emploie à inciter les Qatarïennes à travailler dans le secteur privé et à leur apporter un appui à cet égard pour tirer parti de leur niveau d'instruction élevé et rétablir l'équilibre sur le marché du travail, conformément aux politiques et plans de qatarisation des emplois.

36. En consacrant le principe de l'égalité de tous les citoyens en droits et en devoirs devant la loi, indépendamment de leur sexe, la Constitution du Qatar garantit la protection des femmes contre toutes les formes de discrimination et leur offre des chances égales pour renforcer leurs capacités, protéger et promouvoir leurs droits et participer de manière positive au développement de la société. Les textes consacrant l'égalité et la non-discrimination sont les articles 18 et 19 du Titre II de la Constitution intitulé « Des principes fondamentaux de la société ».

37. S'agissant de l'égalité de rémunération, le législateur a tenu à préciser cela dans le Code du travail en disposant à son article 93 qu'« [i] est accordé aux femmes un salaire égal à celui des hommes pour un travail de valeur égale ».

38. Le pourcentage des femmes économiquement productives au Qatar a atteint environ 57 % en 2021, soit plus que la moyenne internationale, et continue d'augmenter en raison des ressources et des politiques de soutien qui leur sont destinées.

39. La proportion de femmes actives par rapport à la population active totale s'élève à plus de 58,3 %, les femmes étant bien représentées dans le corps diplomatique, les services de sécurité, l'appareil judiciaire et l'armée. En outre, la contribution des femmes au secteur entrepreneurial a atteint 15 %, avec des investissements s'élevant à 25 milliards de dollars des États-Unis.

40. S'agissant de la haute fonction publique de l'État du Qatar, trois femmes ministres ont été nommées : elles détiennent les portefeuilles de la santé, de l'éducation et de l'enseignement supérieur, et du développement social et de la famille. Une Qatarïenne a également été élue au poste de Vice-Présidente du Conseil de la Choura.

41. Pour ce qui est de la coopération internationale, des Qatarïennes occupent des postes diplomatiques au sein des missions de l'État à l'étranger. En outre, certaines ont assumé des fonctions dans un grand nombre d'organisations internationales, en particulier celles œuvrant dans le domaine des droits de l'homme et du développement social, dont notamment les fonctions ci-après :

- Rapporteuse spéciale sur les droits des personnes handicapées ; Envoyée spéciale du Secrétaire général de la Ligue des États arabes pour les secours humanitaires ; Membre du Comité des droits de l'enfant de l'ONU ; Membre du Comité des droits des personnes handicapées chargée du suivi de l'application de la Convention relative aux droits des personnes handicapées ; Membre du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. En 2017, quatre femmes ont été nommées pour la première fois au Conseil de la Choura et, en 2021, deux autres y ont été nommées.
- En tant que premier État Membre du Conseil de coopération du Golfe à avoir donné aux femmes la possibilité d'accéder aux postes de juge en 2010, le Qatar a proposé à la deuxième réunion de haut niveau du Réseau mondial pour l'intégrité de la justice que l'Organisation des Nations Unies adopte un projet de résolution proclamant une journée internationale des femmes juges afin de promouvoir la représentation équitable des femmes dans l'appareil judiciaire. Grâce aux efforts du pouvoir judiciaire et du Ministère des affaires étrangères qatarien, un projet de résolution

proclamant le 10 mars de chaque année Journée internationale des femmes juges a été présenté et adopté à l'unanimité par l'Assemblée générale des Nations Unies.

III. Points relatifs aux dispositions spécifiques du Pacte (art. 6 à 15)

Droit au travail (art. 6)

Paragraphe 12

42. L'État mène une politique législative et administrative efficace pour défendre les droits des travailleurs et les protéger contre la discrimination, les mauvais traitements et l'exploitation. Le 30 août 2020, il a pris la décision historique d'apporter des modifications aux textes existants et a 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.

43. Le Ministère du travail est chargé de contrôler l'application et le respect du Code de travail et veille à la mise en œuvre effective des modifications législatives récentes, qui ont permis d'apporter des changements radicaux au monde du travail. À cet égard, la loi n° 21 de 2015 régissant l'entrée, la sortie et le séjour des travailleurs migrants, telle que modifiée, a introduit un changement majeur et important comparativement aux dispositions précédentes, puisqu'elle a aboli le système de kafala (parrainage) et lui a substitué une relation de travail contractuelle. Les articles 21 et 22 de la loi définissent les situations où un travailleur peut changer d'employeur, à savoir.

Suppression de l'autorisation de sortie

L'arrêté ministériel n° 95 de 2019 a 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. Il a également supprimé l'autorisation de sortie pour les employés de maison, qui ne sont plus tenus d'obtenir l'autorisation de l'employeur.

Suppression de l'exigence d'obtenir un certificat de « non-objection de l'employeur » comme condition pour changer d'emploi

- i) Suite à la promulgation du décret-loi n° 19 de 2020 modifiant certaines dispositions de la loi régissant l'entrée, la sortie et le séjour des travailleurs migrants, il est désormais possible pour les travailleurs migrants de changer d'employeur, conformément aux règles et procédures définies par le Ministère du travail.
- ii) Le décret-loi n° 18 de 2020 portant modification de certaines dispositions du Code du travail autorise le travailleur et l'employeur à résilier le contrat de travail sans avoir à préciser le motif, sous réserve de respecter le délai de préavis.
- iii) Le Ministère a mis en place un service de notification électronique que les travailleurs peuvent utiliser s'ils souhaitent résilier le contrat et changer d'employeur ou s'ils souhaitent quitter le pays définitivement. Ce système permet d'assurer la mise en œuvre de la nouvelle procédure de changement d'employeur conformément aux modifications législatives susmentionnées, le Ministère du travail étant chargé de statuer sur les demandes soumises par les travailleurs.

Délai pour changer d'employeur

Le changement d'employeur doit avoir lieu pendant la période de validité du titre de séjour, sauf si celui-ci a expiré pour des raisons indépendantes de la volonté du travailleur migrant, ou dans un délai de quatre-vingt-dix jours à compter de la date d'expiration du titre de séjour.

Données statistiques demandées	Période 01/09/2020-31/12/2021
Nombre total des demandes de changement d'employeur approuvées	267 538

Données statistiques demandées	Période 01/09/2020-31/12/2021
Nombre total des demandes de changement d'employeur approuvées introduites par des employés de maison	9 093

Interdiction de la rétention de passeports

- i) La loi n° 21 de 2015 interdit la rétention de passeports des travailleurs migrants et prévoit une lourde sanction pénale en cas d'infraction, à savoir une amende de 25 000 riyals.
- ii) Les titres de séjours ne sont plus apposés sur le passeport, mais consistent désormais en un document distinct. Le décret ministériel n° 18 de 2014, qui établit les critères et conditions auxquels doit répondre un logement destiné aux travailleurs migrants, dispose que ceux-ci doivent pouvoir conserver leurs documents et effets personnels, y compris leurs passeports.
- iii) Dans la pratique, 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. Les plaintes à ce sujet sont transmises au ministère public et la plupart d'entre elles font l'objet d'une enquête, à l'issue de laquelle les employeurs en infraction sont déférés devant le tribunal compétent et il leur est enjoint de restituer les passeports à leurs titulaires. Par ailleurs, les inspecteurs du travail du Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales suivent une formation sur le travail forcé et la traite des êtres humains, y compris sur la façon d'identifier ces crimes et certains indices apparents pouvant révéler leur existence, dont le plus important est la rétention des passeports.
- iv) Grâce à ces efforts, le nombre de plaintes portant sur des rétentions de passeports est en constante diminution, ce qui montre que les employeurs s'efforcent de respecter la loi, compte tenu des sanctions imposées et de l'intensification des inspections menées aux fins de la lutte contre la traite d'êtres humains. De plus, les travailleurs ont une meilleure connaissance des dispositions du Code du travail et sont mieux à même de porter plainte auprès des autorités. Par conséquent, la rétention de passeports ne constitue plus un moyen de contrôle intéressant pour les employeurs.
- v) Le Ministère du travail et la Commission nationale de lutte contre la traite des êtres humains, en collaboration avec l'Organisation internationale du Travail (OIT), organisent des campagnes de sensibilisation à la lutte contre la rétention des passeports. Dans ce contexte, des brochures ont été éditées et largement diffusées auprès des employeurs et des travailleurs pour les sensibiliser à cette question et des messages sur le droit des travailleurs de conserver leur passeport avec eux ont été diffusés en dix langues différentes sur les médias sociaux.

Droit à des conditions de travail justes et favorables (art. 7)

Paragraphe 13

44. La loi n° 17 de 2020 sur le salaire minimum des travailleurs et des employés de maison a été promulguée et le salaire minimum des travailleurs et des employés de maison a été fixé par l'arrêté ministériel n°25 de 2020, qui oblige l'employeur à verser aux travailleurs un salaire de base d'au moins 1 000 riyals par mois et prévoit, dans le cas où l'employeur ne fournit pas de logement convenable ou de nourriture au travailleur ou à l'employé, une indemnité de logement d'au moins 500 riyals par mois et une indemnité de repas d'au moins 300 riyals par mois.

45. Le salaire minimum est entré en vigueur en mars 2021. En outre, le Conseil des ministres a pris le décret n°33 de 2020 portant création de la Commission chargée du salaire minimum et fixant les règles régissant son fonctionnement. Cette commission est chargée de réexaminer et de revaloriser le salaire minimum, en fonction de la situation du marché du travail et en tenant compte des facteurs économiques, notamment la croissance économique, la compétitivité et la productivité, ainsi que des besoins des travailleurs, des employés de maison et de leur famille. La Commission du salaire minimum, qui a été instituée conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi n°17 de 2020, a consacré ses premières réunions à l'examen des expériences internationales en matière de détermination des salaires et à l'analyse de la situation économique sur les marchés qatarien et international du travail.

Données statistiques sur les travailleurs ayant bénéficié du salaire minimum fixé par l'arrêté ministériel au cours de la période allant du 01/03/2021 au 31/10/2021	
Objet	Nombre
Travailleurs dont le statut a été modifié	296 494

46. Le système de protection des salaires (WPS) est un système électronique intégré lancé par le Ministère du travail pour gérer et documenter le processus de paiement des salaires des travailleurs des établissements auxquels s'applique le Code du travail n°14 de 2004, l'objectif étant de faire en sorte que les salaires soient versés systématiquement et en temps opportun par les employeurs, conformément aux règles et conditions prévues par ledit Code. Le système apporte plus de clarté et de transparence sur la façon dont les salaires des travailleurs sont calculés puisqu'il prévoit des champs additionnels pour saisir les indemnités de repas et de logement et les heures supplémentaires. Le système permet de détecter les paiements inférieurs au salaire minimum et met en place des incitations sous forme de « certificats de conformité », qui sont délivrés aux entrepreneurs et sont un préalable à la soumission de leurs offres dans le cadre des marchés publics. Plus de 1 660 000 travailleurs (soit 96 % des travailleurs éligibles) ont été enregistrés dans le Système de protection des salaires. Par ailleurs, s'appuyant sur l'initiative du Ministère et de la Banque centrale du Qatar visant à faciliter l'ouverture de comptes bancaires par les travailleurs domestiques, des discussions sont en cours sur l'éventuelle adoption d'un mécanisme similaire au WPS qui leur est spécifiquement destiné.

Données statistiques sur la protection des salaires 2020-2021				
Nombre approximatif de travailleurs dont le salaire n'a pas été versé	Taux de non-versement des salaires	Taux de versement des salaires	Nombre total de travailleurs (à la fin de l'année)	Année
257 208	16 %	84 %	1 607 547	2020
347 039	20 %	80 %	1 735 195	2021

47. Dans le cadre de l'action menée pour protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de Covid-19, le Ministère du travail a publié un ensemble de directives que doivent suivre les entreprises sur les lieux de travail et d'hébergement des travailleurs afin d'assurer la protection des travailleurs et le paiement de leurs salaires. Il a également lancé la campagne « Waa'i » (conscient) pour sensibiliser les employeurs et les travailleurs à la politique du Ministère. Cette campagne a permis d'effectuer 4 151 visites sur les lieux de travail et d'hébergement des travailleurs, de distribuer 88 000 brochures de sensibilisation et d'envoyer 572 754 SMS de sensibilisation aux employeurs. Au total, 271 174 travailleurs ont bénéficié de cette campagne de sensibilisation. Le Ministère a entamé un dialogue avec les dirigeants d'entreprise afin d'assurer le suivi avec eux, et a pris des mesures pour protéger les droits des travailleurs, en interdisant les entreprises qui ne sont pas en règle ou en les renvoyant devant la justice.

48. Des campagnes d'inspection strictes sur les lieux de travail et d'hébergement des travailleurs ont également été menées pour constater les infractions à la politique et aux directives du Ministère sur la protection des travailleurs, le paiement de leurs salaires et les mesures de précaution contre le coronavirus. Les chiffres relatifs à ces campagnes sont indiqués dans le tableau ci-après.

Surveillance et sanctions résultant des campagnes d'inspection		
Nombre	Objet	N°
7 204	Nombre total de visites d'inspection	1
428	Nombre d'avertissements	2
4 718	Nombre d'entreprises inscrites sur la liste de sanctions	3
437	Nombre de procès-verbaux d'infraction	4

Paragraphe 14

49. La loi n°15 de 2016 relative aux ressources humaines de la fonction publique ne fait pas de distinction entre les candidats selon leur sexe ou leur genre. À ce titre, les actions ci-après ont été entreprises.

50. Le Bureau de la fonction publique et du développement de l'administration, en collaboration avec le Ministère du développement social et de la famille, a organisé la « Journée-carrière à l'intention des personnes handicapées » (Career Day for Persons with Disabilities), qui a réuni 17 organismes publics dans le cadre de la campagne de recrutement rapide. Lors de cette journée, des entretiens d'embauche ont été menés avec 35 candidats via le portail de recrutement en ligne « Kawader » et ont abouti au recrutement de 30 d'entre ces candidats.

51. En application des dispositions de l'article 73 du règlement d'application de la loi relative aux ressources humaines de la fonction publique, le temps de travail quotidien des personnes ayant des besoins particuliers a été réduit d'une heure, tout en mettant en œuvre une stratégie d'information et de sensibilisation destinée à leur faire connaître leurs droits et les services de soutien mis à leur disposition depuis les différents portails d'information.

52. Le plan de bourses d'État pour l'année universitaire 2022-2023, qui couvre 4 050 disciplines destinées aux étudiants des deux sexes, a été déployé pour répondre aux besoins du secteur public.

Formation dispensée sans discrimination entre les fonctionnaires

- D'octobre 2021 à juin 2022, le Bureau de la fonction publique et du développement de l'administration a mis en œuvre 1 107 programmes de formation, dont des formations de professionnalisation tout au long de la carrière auxquelles ont participé 22 142 stagiaires des deux sexes et des programmes de formation des cadres et des personnels de direction des

différents organismes publics auxquels ont participé 783 stagiaires des deux sexes.

- De plus, 11 programmes de formation au programme Microsoft Teams en matière de prestation de services au public ont été organisés et ont réuni 170 stagiaires, hommes et femmes, issus d'organismes publics.
- Enfin, 30 programmes de formation qualifiante pour les demandeurs d'emploi ont été mis en place et ont réuni 346 stagiaires inscrits dans les bases de données du portail de recrutement en ligne « Kawader ».

Procédures d'éligibilité des fonctionnaires à une promotion, sans discrimination entre eux

- Le Bureau de la fonction publique et du développement de l'administration nationale assure le suivi de la mise en œuvre par les organismes publics des dispositions de la loi sur les ressources humaines de la fonction publique, fait en sorte que tous les fonctionnaires jouissent de leurs droits et propose des politiques publiques. Parmi les propositions faites figure celle d'envisager de modifier la procédure de promotion afin d'y inscrire la compétence et l'évaluation de la performance comme critère à part entière, au même titre que la période déterminée requise pendant laquelle un emploi doit être occupé pour pouvoir prétendre à une promotion.
- Divers projets en cours d'exécution font l'objet d'un suivi et d'une supervision afin de réaliser le meilleur pour les travailleurs du pays.

Procédure de rétrogradation et de licenciement des fonctionnaires applicable dans le cadre de la loi sur les ressources humaines de la fonction publique et de la façon la plus restrictive possible en cas d'infractions ou de manquements commis dans l'exercice de leurs fonctions

Le Bureau de la fonction publique et du développement de l'administration s'organise et prend des mesures pour réduire le nombre de fonctionnaires frappés de sanctions de rétrogradation ou de licenciement auxquelles les organismes publics peuvent recourir en application de leur pouvoir discrétionnaire, conformément à la loi sur les ressources humaines de la fonction publique, en cas d'infractions ou de manquements. Parmi les mesures prises par le Bureau figure la constitution de la Commission chargée des plaintes et réclamations pour examiner les griefs formulés par les fonctionnaires lorsqu'ils refusent la sanction ou lorsqu'ils se sentent victimes d'une injustice.

Parrainage étatique d'initiatives en faveur des fonctionnaires, sans discrimination entre eux

- Instituée par le décret du Conseil des ministres n°17 de 2018, la Commission d'examen des plaintes et réclamations examine les plaintes et réclamations émanant de salariés assujettis à la loi relative aux ressources humaines de la fonction publique. Les décisions qu'elle prend à cet égard sont applicables et contraignantes pour les autorités exécutives.
- La Commission susmentionnée reçoit les plaintes et réclamations qui lui sont adressées et applique les procédures établies pour les traiter, sans aucune distinction ou discrimination entre les plaignants, qu'ils soient qatariens ou non, handicapés, hommes ou femmes.
- Des prêts sont accordés aux fonctionnaires, sans discrimination. Ainsi, après l'application de la procédure établie, des prêts, y compris des prêts matrimoniaux et des prêts pour assumer les dépenses de la vie, peuvent être accordés à ceux qui en font la demande, sans exception ni discrimination d'aucune sorte entre les différentes catégories de fonctionnaires qatariens.

- Compte tenu de ce qui précède, il convient de noter que les mesures d'embauche, de formation, de modification d'échelon, de promotion et autres qui ont été appliquées aux fonctionnaires, sans exception ni discrimination, n'étaient pas limitées, dédiées ou adressées à un groupe de fonctionnaires au détriment d'un autre, mais incluait tout le monde (Qatariens, enfants de Qatariennes, personnes nées au Qatar, non-Qatariens, hommes et femmes). L'écart entre ces groupes peut être attribué à la proportion de ceux qui postulent à des emplois, ainsi qu'aux qualifications et compétences requises pour exercer ces emplois. Ce constat a permis de traiter le problème par les programmes proposés, qui sont en cours d'exécution. Il n'y a donc pas de discrimination en ce qui concerne les droits mentionnés précédemment et les autres droits en matière de rémunération et de privilèges de la fonction visés par la loi sur les ressources humaines de la fonction publique.

Paragraphe 15

Dans le cadre des efforts et des mesures prises par le Ministère pour renforcer les mécanismes d'inspection du travail, notamment en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, les mesures suivantes ont été prises :

La Politique d'inspection du travail a été adoptée pour servir de référence de base aux inspections, de guide intégré d'optimisation des performances aux inspecteurs du travail et de guide clef à l'élaboration des stratégies, programmes et plans nécessaires à la réalisation des buts et objectifs de l'inspection. Un rapport annuel faisant le bilan des activités de la Direction de l'inspection du travail au titre de l'année 2019 a également été élaboré, 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). En outre, un Plan de formation intégral (2019-2021) a été élaboré et une formation portant sur de nombreux thèmes, notamment les compétences en matière d'inspection du travail, le droit du travail, le travail forcé et la traite des êtres humains, a été déployée à l'intention de tous les inspecteurs du travail afin de rendre les inspections plus rapides et plus efficaces. Quelques-uns des principaux thèmes abordés dans le cadre des procédures d'inspection du travail sont présentés ci-après.

Procédures

53. Conformément au mandat qui lui est confié par l'article 20 du décret de l'Émir n° 13 de 2019 portant organigramme du Ministère, la Direction de l'inspection du travail exerce les fonctions suivantes :

- 1) En collaboration avec d'autres autorités, organismes et institutions de l'État, recueillir des données et des informations selon les indicateurs reconnus et les analyser afin de parvenir à une utilisation stratégique et optimale des ressources de la Direction de l'inspection du travail.
- 2) Élaborer et mettre en œuvre une stratégie d'enquête fondée sur des preuves, en fixant des priorités stratégiques pour atteindre les entreprises les plus contrevenantes, et faire en sorte que les visites d'inspection soient avant tout proactives et axées sur une analyse des risques dans les secteurs ciblés. En ce qui concerne les plaintes émanant de travailleurs sur lesquelles enquêtent les inspecteurs du travail, faire en sorte qu'elles soient traitées de manière confidentielle et impartiale, que les infractions visées par ces plaintes soient confirmées avant de prendre des mesures correctives ou punitives, et que des informations susceptibles de prévenir toute infraction à l'avenir soient collectées.
- 3) Mettre en place des programmes de formation et de perfectionnement continu et apporter l'appui technique dont ont besoin les fonctionnaires de la Direction de l'inspection du travail ; embaucher un nombre suffisant d'inspecteurs et d'inspectrices en fonction de leurs qualifications et de leur expérience pour faire en sorte qu'ils s'acquittent efficacement des fonctions qui leur sont

confiées et leur permettre de communiquer efficacement avec tous les travailleurs grâce à des interprètes qui parlent couramment les langues parlées par ces derniers.

- 4) La Direction de l'inspection du travail s'emploie à développer son action conformément aux principes de transparence et de responsabilité, tout en respectant la confidentialité des données sans que cela nuise à l'efficacité de l'inspection.

<i>Période</i> 10/10/2020 – 10/10/2021	<i>Données statistiques</i>	<i>Objet</i>
35 280	Nombre d'inspections sur les lieux de travail et les foyers d'hébergement – sièges des entreprises	Direction de l'inspection du travail
6 994	Nombre d'entreprises sanctionnées pour infractions constatées sur le lieu de travail	
2 509	Nombre d'entreprises sanctionnées pour infractions constatées dans les lieux d'hébergement	
2 982	Nombre d'entreprises sanctionnées pour infractions liées au salaire ayant fait l'objet d'un procès-verbal	
4 840	Nombre d'inspections dont le résultat est la formulation de conseils et d'orientations	
17 955	Nombre de visites approuvées et acceptées	

De la santé et de la sécurité au travail

54. Le Code du travail fait obligation à toutes les entreprises d'appliquer les mesures générales de sécurité et de santé au travail sur tous les lieux de travail et de fournir un environnement de travail sain. Le Code fait également obligation aux entreprises de prendre les mesures nécessaires pour protéger les salariés au travail contre les risques professionnels dangereux pour la santé et les dangers environnants.

55. Élaborée en collaboration avec le Ministère de la santé publique et en consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs, la politique de sécurité et de santé au travail vise en particulier à renforcer le système d'enregistrement des accidents du travail et des maladies professionnelles et à améliorer la collecte et l'analyse des données. Elle a également pour objectifs de sensibiliser le public, de promouvoir la formation, d'améliorer les inspections et de permettre l'échange des meilleures pratiques entre les autorités à différents niveaux du système national de santé et de sécurité au travail. Un dossier exhaustif sur la sécurité et la santé, ainsi que sur la sécurité et l'environnement a été constitué, en collaboration avec l'OIT et la Health and Safety Executive (HSE), l'autorité britannique chargée de la santé et de la sécurité.

56. Le Ministère visite les entreprises, les lieux de travail et les logements destinés aux travailleurs pour s'assurer de l'application des dispositions du Code du travail et de la mise en œuvre des dispositions réglementaires en matière de sécurité et de santé au travail. En cas de danger pour la sécurité et la santé des travailleurs, le Ministère prend les mesures nécessaires pour procéder à la fermeture totale ou partielle du lieu concerné jusqu'à ce que les causes du danger ont disparu. À cet égard, le Ministère peut demander, si nécessaire, l'appui des autorités compétentes. Par ailleurs et en partenariat avec le Ministère de la santé publique, le Qatar a adopté la politique nationale de sécurité et de santé au travail, dont les objectifs sont les suivants :

- Créer une base de données unifiée pour les blessures et décès liés au travail, les accidents du travail et les maladies professionnelles ;

- Élaborer une politique, une stratégie et des plans globaux de sécurité et de santé au travail pour réduire le nombre d'accidents du travail, de blessures et de décès liés au travail et de maladies professionnelles ;
- Faire en sorte que toutes les entreprises opérant dans le pays mettent en œuvre les dispositions des lois, décrets et règlements régissant la sécurité et la santé au travail dans le pays.

Des données statistiques sur les blessures et les décès liés au travail

57. La collecte, l'analyse et la publication de données font partie des objectifs spécifiques de la Politique nationale en matière de sécurité et de santé au travail adoptée en 2020.

58. Nous nous référons en particulier au rapport élaboré en 2021, en collaboration avec l'OIT sur « la collecte et l'analyse de données sur les blessures liés au travail au Qatar » (publié sur le site Web de l'OIT). Ce rapport, rédigé par une équipe indépendante, repose sur une méthodologie de recherche rigoureuse ayant permis de recueillir des données sur les accidents du travail mortels et non mortels survenus en 2020. Le rapport fournit également une analyse détaillée des causes de blessures, du groupe d'âge et de la nationalité des travailleurs victimes d'accidents, ainsi que des secteurs dans lesquels ils sont employés. Les recommandations formulées dans le rapport sont actuellement mises en œuvre pour améliorer la collecte et l'analyse des données sur les accidents du travail de manière à promouvoir les pratiques de protection des travailleurs, à améliorer leur bien-être et à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles évitables.

Statistiques sur les décès

Année	2018	2019	2020
Nombre de décès liés au travail	123	117	66

De la protection des travailleurs contre le stress thermique

59. L'arrêté ministériel n°17 de 2021 concernant les précautions à prendre en vue de mieux protéger les travailleurs contre le stress thermique a été pris pour rallonger la période pendant laquelle il est interdit de travailler dans des lieux non couverts pendant l'été. Le travail dans les lieux non couverts est désormais interdit de 10 h à 15 h 30 du 1^{er} juin au 15 septembre de chaque année. Le nouveau texte de loi introduit des dispositions importantes, notamment la fixation d'un seuil de température maximum au-delà duquel tout travail est interdit, en exigeant l'arrêt des activités dans tous les lieux de travail non couverts lorsque l'indice de température au thermomètre WBGT (appareil de mesure du stress dû à la chaleur) s'élève au-dessus de 32,1 °C, indépendamment de l'heure de la journée ou de la période de l'année. L'indice tient compte de la température ambiante, de l'humidité, de la température de l'air et de la température radiante. Les visites de lieux de travail effectuées par les inspecteurs du Ministère entre le 1^{er} juin et le 15 septembre 2021 ont permis de dresser 338 procès-verbaux d'infraction contre les entreprises contrevenantes. Quant aux visites d'inspection effectuées au cours de cette même période, elles ont abouti à la fermeture de 463 lieux de travail.

60. Grâce à ces efforts, le nombre de personnes qui se sont rendues dans les quatre cliniques du Croissant-Rouge du Qatar suite à l'apparition de troubles liés au stress thermique a nettement baissé en 2021, par rapport à 2019 et 2020.

Paragraphe 16

61. Le Ministère propose aux travailleurs et aux employés de maison divers services accessibles leur permettant de porter plainte, tels qu'une ligne d'appel d'urgence fonctionnant 24 heures sur 24, ainsi que d'autres applications intelligentes, notamment l'application « Amerni » (Dis-moi).

62. En outre, le Ministère a lancé récemment la « Plateforme unifiée destinée aux plaintes et signalements » afin de permettre à tous, y compris aux fonctionnaires, aux salariés du secteur privé et aux travailleurs domestiques, de déposer des plaintes par voie électronique. La plateforme fournit également un service de signalement qui permet à tous les citoyens et résidents du pays de faire des signalements sur les infractions générales au Code du travail. Grâce à cette plateforme et pour la première fois, des plaintes anonymes de lanceurs d'alerte peuvent être déposées auprès du Ministère.

63. Afin de renforcer les moyens de poursuite et les mécanismes de plainte en faveur des travailleurs migrants, le législateur qatarien a promulgué la loi n°13 de 2017 portant création des commissions de règlement des conflits du travail.

64. Les travailleurs peuvent également déposer des plaintes auprès de la Commission nationale des droits de l'homme, ce qui constitue une étape importante dans l'instauration de la confiance parmi les travailleurs. Le Ministère du travail procède en permanence à une évaluation complète des mécanismes de plainte, du processus de règlement et des commissions de règlement des conflits du travail.

Le Ministère veille à ce que toutes les mesures dissuasives soient prises pour prévenir les infractions au Code du travail, comme en témoignent les éléments suivants :

1. Le renforcement du système de protection des salaires

65. L'employeur qui ne respecte pas le système de protection des salaires est passible d'une peine d'emprisonnement d'un an et d'une amende de dix mille riyals (conformément au décret-loi n°18 de 2020 portant modification du Code du travail). Il s'expose également à la suspension de toutes ses opérations avec le Ministère du travail, qui ne ménage aucun effort pour poursuivre les employeurs enfreignant les règles du système de protection des salaires et les déférer aux autorités judiciaires compétentes en vue de les sanctionner (3 201 infractions liées aux salaires commises par des entreprises ont été constatées entre janvier et juin 2022).

2. Les commissions de règlement des conflits du travail

66. Le Ministère a constitué des commissions chargées de régler les différends susceptibles de naître du fait de l'application du Code du travail ou des contrats de travail. En cas de différend, le travailleur ou l'employeur a l'obligation de le porter devant le service compétent du Ministère, qui prend les mesures nécessaires pour le régler à l'amiable dans un délai de sept jours au plus. Si les deux parties acceptent le règlement proposé, la décision convenue est consignée dans un procès-verbal et acquiert force exécutoire. Si le différend n'est pas réglé ou si le travailleur ou l'employeur refuse le règlement proposé par le service compétent, il est renvoyé devant une commission de règlement des conflits du travail (entre janvier et juin 2022, 3 318 différends ont été renvoyés devant les commissions de règlement des conflits du travail).

67. En mars 2018, suite à la promulgation du décret du Conseil des ministres n° 6 de 2018 portant institution des commissions de règlement des conflits du travail et établissant les procédures à suivre et le mécanisme d'exécution de leurs décisions, des commissions ont été mises en place pour s'occuper du règlement des différends. Chaque commission est composée d'un juge nommé par le Conseil supérieur de la magistrature et de deux juges issus du Ministère du travail. Les sessions de la commission se tiennent au siège du Ministère du travail afin de faciliter la tâche aux travailleurs et de leur épargner les déplacements aux tribunaux.

3. Fonds de soutien et d'assurance des travailleurs

68. Le Fonds de soutien et d'assurance des travailleurs a été institué 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, puis à en réclamer remboursement aux employeurs.

69. Depuis sa création, le Fonds a versé 15 919 844 millions de riyals qatariens (environ 4,37 millions de dollars des États-Unis) à 5 803 travailleurs. Lors d'une réunion du Conseil d'administration du Fonds tenue en novembre 2021, il a été décidé de verser un montant supplémentaire de 52 millions de riyals qatariens (14,28 millions de dollars des États-Unis) à 3 000 travailleurs.

70. Dans le cas où l'employeur prend des mesures à l'encontre d'un travailleur à la suite d'une plainte qu'il a déposée contre lui, le Ministère considérera cette action, qui est contraire aux dispositions du Code du travail et aux décisions exécutoires, comme un signe de représailles de la part de l'employeur contre le travailleur. Toutes les mesures juridiques seront alors prises contre l'employeur, y compris l'inscription de l'entreprise sur la liste des entreprises interdites.

Droits syndicaux (art. 8)

Paragraphe 17

71. L'article 120 du Code du travail garantit le droit de grève aux travailleurs et fixe des modalités ci-après pour l'exercice de ce droit afin de préserver les droits des travailleurs et de protéger leur intégrité, de garantir la sécurité sur le lieu de travail et de ne pas troubler l'ordre public.

Les travailleurs peuvent faire grève lorsque le règlement à l'amiable du différend entre eux et l'employeur devient impossible conformément aux règles suivantes :

- Recueillir les trois quarts des voix des représentants du Comité général des travailleurs du commerce ou de l'industrie ;
- Accorder à l'employeur une période d'au moins deux semaines avant le début de la grève et obtenir l'approbation du Ministère après coordination avec le Ministre de l'intérieur en ce qui concerne la date et le lieu de la grève ;
- Ne pas porter atteinte aux biens de l'État et des particuliers ou à leur intégrité et à leur sécurité ;
- Il est interdit de faire grève dans les infrastructures vitales telles que les installations pétrolières et gazières et les industries connexes, le réseau électrique et le réseau d'eau, les ports, les aéroports, les hôpitaux et les transports ;
- Ne recourir à la grève que si le différend entre les travailleurs et l'employeur n'a pas été réglé par voie de conciliation ou d'arbitrage, conformément aux dispositions du présent Code ;
- Il convient de préciser que les règles susmentionnées ne restreignent pas le droit des travailleurs de faire grève.

72. En ce qui concerne les syndicats, les comités mixtes d'entreprise ont été institués par le décret ministériel n° 21 de 2019 fixant les conditions et les procédures d'élection des représentants des travailleurs aux comités mixtes des entreprises assujetties au Code du travail et en application des dispositions du chapitre 13 du Code du travail promulgué par la loi n° 14 de 2004. Celui-ci prévoit qu'au niveau des entreprises employant 30 salariés ou plus, les employeurs et les travailleurs choisissent leurs représentants et mettent en place des comités mixtes composés d'un nombre identique de représentants du personnel et de représentants de l'employeur, et ce pour « organiser le travail dans l'entreprise, ajuster les moyens de production, élaborer et mettre en œuvre des programmes de formation des travailleurs, prévenir les risques et améliorer le respect des règles de sécurité et de santé au travail, augmenter la culture générale des travailleurs, examiner les conflits individuels et collectifs et essayer de les régler à l'amiable ». Le décret ministériel susmentionné, qui permet aux travailleurs migrants d'élire leurs représentants, est le premier du genre dans la région du Golfe et contribue à améliorer l'environnement de travail, à réduire les tensions et à permettre aux travailleurs de toutes cultures et nationalités à exprimer librement leurs préoccupations, à présenter leurs plaintes et à en discuter dans le cadre des comités mixtes d'entreprise, dont le travail correspond à celui des syndicats, afin de trouver des solutions

consensuelles appropriées. Il convient de préciser ici que le Qatar a formulé des réserves à l'article 8 du Pacte.

Droit à la sécurité sociale (art. 9)

Paragraphe 18

73. Cette loi comporte des dispositions accordant aux personnes nées de parents inconnus, aux orphelins, aux personnes inaptes au travail, aux personnes âgées, aux veuves, aux divorcées, aux épouses abandonnées, aux familles de prisonniers, aux familles de personnes disparues et aux familles dans le besoin le droit de bénéficier d'une pension de sécurité sociale.

74. Le décret du Conseil des ministres n°46 de 2014 portant fixation du montant des rentes versées aux personnes visées par la loi n°38 de 1995 relative la sécurité sociale et fixation des modalités de leur attribution détermine le montant de la pension de sécurité sociale pour chacune des catégories de personnes visées, comme il est précisé ci-après.

Renseignements sur le droit des femmes au logement

75. La loi n° 2 de 2007 relative au régime du logement n'établit aucune distinction entre les hommes et les femmes, qu'ils soient employés ou non, conformément aux règles établies par la loi et aux décrets d'application pris à cet égard, que nous avons mentionnées ci-dessus, à savoir :

- Le décret n° 17 de 2007 du Conseil des ministres relatif aux priorités et conditions d'accès au régime d'aide au logement ; et
- Le décret n° 18 de 2007 du Conseil des ministres relatif aux priorités et conditions d'accès au régime d'aide au logement des personnes nécessiteuses (logement gratuit).

Cette non-distinction s'explique notamment par les éléments ci-après :

- 1) La loi dispose que les Qatariens, sans distinction quant au sexe, ont le droit de bénéficier d'une aide au logement. Le Conseil des ministres a pris des décrets fixant les conditions d'accès au régime d'aide au logement des personnes nécessiteuses (logement gratuit). Les Qatariennes bénéficiaient auparavant de ce régime d'aide au logement, mais seulement aux fins de la construction d'un logement annexé au lieu de résidence des parents. La nouvelle loi leur donne le droit de bénéficier d'un logement indépendant ou d'une allocation-logement. Les femmes sont aussi éligibles au programme de crédit pour l'accès à un logement. À ce titre, les citoyens qatariens bénéficient d'une parcelle de terrain constructible et d'un crédit bonifié pour construire leur logement.
- 2) Le Département du logement des citoyens, qui relève du Ministère du développement social et de la famille, examine les demandes reçues sur la base des règlements et décisions pris à cet égard. Il étudie le dossier présenté par les postulantes et évalue chaque cas.
- 3) Dès que les financements sont disponibles, la priorité est donnée aux postulantes qui ont la charge d'autres personnes, aux femmes mariées ou à celles qui, dans une situation précaire, ont grand besoin d'être logées.
- 4) Le Département du logement des citoyens examine les demandes d'accès au régime d'aide au logement, vérifie que tous les renseignements et documents requis ont été fournis et formule des recommandations sur chaque demande en vue de son approbation. Le Département procède comme suit :
 - Les hommes ou les femmes non mariés accèdent au régime d'aide au logement s'ils ou elles remplissent les conditions ci-après : i) ils ou elles assument la charge d'un parent, d'un frère ou d'une sœur, ou encore d'une personne dont ils ou elles doivent subvenir aux besoins conformément à la charia, sont âgés

de plus de 35 ans, sont veufs (veuves) ou divorcés, ont plus de 35 ans et n'ont pas d'enfant ; ii) ils ou elles, ainsi que les personnes à charge, ne disposent pas d'un logement convenable. En cas de bénéficiaires multiples, ils sont logés dans un même logement s'ils ont des liens de parenté au premier ou au deuxième degré.

- Toute personne handicapée et toute femme divorcée ou veuve qui n'a pas d'emploi et est éligible au régime d'aide au logement (personnes démunies) peut modifier sa demande d'accès à cette aide pour demander un logement financé par un prêt hypothécaire, à condition qu'un proche (homme ou femme) de nationalité qatarienne se porte garant pour elle et que les mensualités soient déduites du salaire de ce proche.
 - Le logement des personnes démunies est fourni gratuitement par l'État, qui en demeure le propriétaire.
 - Le logement financé par un prêt hypothécaire appartient au bénéficiaire. Un titre de propriété au nom du bénéficiaire est établi quinze ans après la construction du logement.
- 5) Le Département du logement des citoyens verse les allocations-logement aux bénéficiaires démunis dont les demandes ont été approuvées, conformément aux règles définies dans la loi et aux décisions de l'administration. Ces aides sont versées jusqu'à ce que la Banque de développement du Qatar rende le logement disponible.
- 6) Lorsque les logements sont rendus disponibles par la Banque de développement du Qatar, le Ministère du développement social et de la famille met les logements en location et les attribue aux bénéficiaires. Le Département du logement des citoyens accorde aux personnes déclarées éligibles une allocation-logement mensuelle pendant la période allant de la date d'approbation à celle de la mise à disposition du logement par la Banque.

Protection de la famille et de l'enfant (art. 10)

Paragraphe 19

76. Le Code de la famille promulgué par la loi n° 22 de 2006 aborde toutes les questions relatives à la famille, notamment celles concernant la fondation d'une famille et les relations conjugales, qu'elles soient organisées à l'amiable ou conflictuelles, ainsi que les droits conjugaux, les questions financières et sociales et les effets des séparations sur les couples et les enfants, conformément aux dispositions de la charia.

77. Le législateur a édicté les règles régissant le statut de l'enfant, qui occupe une place de choix dans le Code de la famille à de nombreux égards, notamment en ce qui concerne l'établissement de la filiation, la pension alimentaire et la dévolution de la garde, de manière à ce que l'intérêt de l'enfant l'emporte sur toute autre considération. Le Code de la famille fixe l'âge auquel prend fin la garde, dépassant ainsi les divergences doctrinales à ce sujet. En outre, l'article 183 dudit Code accorde à l'enfant la possibilité d'être entendu et de choisir la personne à laquelle il souhaite être confié. L'article 188 du Code dispose que les décisions relatives au changement de garde doivent être exécutées de manière progressive dans l'intérêt de l'enfant et, en cas de nécessité de recours à la force pour leur exécution, l'enfant doit en être préservé.

78. Le Qatar interdit l'emploi d'enfants de moins de 18 ans dans tous les secteurs d'activité, y compris le travail agricole et travail domestique.

Droit à un niveau de vie suffisant (art. 11)

Paragraphe 20

79. Le Qatar souligne l'importance de l'attribution de logements aux travailleurs. À cet égard, le décret du Ministre du travail et des affaires sociales n°18 de 2014, pris en application du Code du travail, exige que des logements convenables doivent être fournis aux travailleurs.

80. Le Code du travail promulgué par la loi n° 14 de 2004, tel que modifié, a souligné la nécessité de mettre en œuvre les dispositions réglementaires en matière de sécurité et de santé au travail sur le lieu de travail et dans les logements destinés aux travailleurs. Ledit Code comprend plusieurs articles qui obligent les chefs d'entreprise à mettre en œuvre ces dispositions réglementaires et sanctionnent les contrevenants. Le Département sécurité et santé au travail relevant de la Direction de l'inspection du travail, qui compte des inspecteurs du travail ayant le statut d'officiers de la police judiciaire et des experts en médecine, en ingénierie et en chimie, surveille l'application de ces dispositions réglementaires au moyen de visites d'inspection périodiques ou inopinées et de campagnes de sensibilisation et d'information.

81. Inaugurée en 2016, la Cité de Barwa Al Baraha s'inscrit dans le cadre du Plan national de mise en place de projets de développement destinés à répondre aux besoins réels et à améliorer le niveau de vie de la population active du Qatar.

Inauguration du centre « Aman » de rétablissement pour travailleurs migrants

82. En vue de protéger la santé des travailleurs migrants, la Fondation médicale Hamad du Ministère de la santé a inauguré le centre « Aman » de rétablissement pour les travailleurs migrants, spécialisé dans les soins aux travailleurs dont la guérison est presque terminée.

Pour sa part, le Ministère du travail, en collaboration avec les autorités compétentes, a pris les mesures ci-après pour atténuer les effets de la pandémie de COVID-19 sur les travailleurs.

i) De la sensibilisation aux mesures et aux efforts déployés par l'État pour protéger les travailleurs migrants du coronavirus

83. Le Ministère du travail a mené des campagnes d'inspection pour vérifier que les entreprises et les employeurs respectent les normes de santé et de sécurité au travail et paient leurs employés.

84. Il a envoyé des SMS à toutes les entreprises opérant dans le pays, aux différentes communautés et aux particuliers sur une base continue afin de les tenir constamment informés des mesures de prévention contre le coronavirus.

Formation de groupes de travail pour y associer d'autres parties concernées

- En collaboration avec le Ministère de l'intérieur, le Ministère de la santé et Qatar Charity, un groupe de travail a été formé pour sensibiliser et accompagner les travailleurs. Celui-ci a assuré la distribution de 90 000 brochures multilingues (ourdou, hindi, malabari, népalais) sur les méthodes de prévention du coronavirus et de 26 000 trousseaux contenant des instruments de stérilisation.
- En collaboration avec une entreprise spécialisée dans le nettoyage et l'hospitalité, une campagne de stérilisation et d'inspection a été menée dans 232 résidences de travailleurs à travers le pays afin notamment de les sensibiliser de manière continue à l'importance de la stérilisation.
- Des films de sensibilisation sur les méthodes de prévention du coronavirus à l'intention des travailleurs ont été produits dans leurs langues respectives.

- Des brochures de sensibilisation multilingues sur la santé et le travail, qui contiennent les renseignements de base dont les travailleurs ont besoin dans les circonstances actuelles, ont été publiées à l'intention des travailleurs sur les réseaux sociaux du Ministère.
- Il convient de se reporter à la section consacrée à l'article 7, paragraphe 13.

ii) Du contrôle et des sanctions

- La Direction de l'inspection du travail du Ministère mène des campagnes d'inspection intensives pour contrôler le respect par les employeurs des dispositions du Code du travail n° 14 de 2004 et de ses décrets ministériels d'application, et pour prendre toutes les mesures juridiques nécessaires en cas d'infraction, conformément aux procédures en vigueur.
- Dans le cas où des cas suspects ou confirmés d'infection à COVID-19 ne sont pas signalés, l'employeur est soumis aux sanctions prévues par la loi n° 9 de 2020 modifiant certaines dispositions du décret-loi n° 17 de 1990 relatif à la prévention des maladies infectieuses.
- Le Ministère a également mené des campagnes d'inspection strictes sur les lieux de travail et les logements destinés aux travailleurs pour constater les infractions par les entreprises à la politique et aux directives du Ministère concernant les mesures de précaution contre le coronavirus (le tableau des résultats des campagnes d'inspection peut être consulté à la section consacrée à l'article 7, par. 13).

Apport de soutien et d'assistance et règlement de différends

85. Un numéro d'appel d'urgence et un numéro d'urgence par SMS ont été mis en place et une équipe spécialisée y est disponible 24 heures sur 24 pour recevoir les plaintes et répondre aux demandes de renseignements en dix langues différentes. Dans le cadre de ces deux services, le Ministère a reçu

- Au total 26 337 appels téléphoniques (23 502 émanant de travailleurs et 2 835 d'employeurs) et
- 4 647 SMS.
- En outre, le Ministère a reçu 2 287 plaintes par courriel et 1 568 plaintes via l'application « Amerni »
- Pour téléphones intelligents.

iii) De l'encadrement des relations contractuelles entre employeurs et travailleurs pendant la pandémie

- 1) Afin d'assurer la pérennité des entreprises et des emplois, le Ministère du travail a autorisé les entreprises des différents secteurs d'activité qui se sont conformées aux instructions gouvernementales à cesser d'exercer leurs activités, moyennant un accord conclu entre les employeurs et les travailleurs. Cet accord doit prévoir que les travailleurs prennent des congés sans solde ou des congés annuels, réduisent leurs heures de travail ou acceptent une diminution de leur taux de rémunération, tout en soulignant la nécessité de continuer à leur fournir gratuitement une nourriture suffisante et un logement convenable. Les employeurs et les travailleurs ne peuvent s'entendre sur la réduction ou l'annulation de ces indemnités de nourriture et de logement. Les travailleurs qui sont mis à l'isolement ou en quarantaine et qui sont placés sous traitement recevront leur salaire de base et leurs indemnités, qu'ils aient ou non droit à des congés de maladie.
- 2) Si l'employeur se trouve contraint de mettre fin au contrat de travail, cela doit se faire dans le strict respect des dispositions du Code du travail et des clauses du contrat, notamment celles relatives au délai de préavis et au paiement de toutes les sommes non perçues et du billet de retour. L'employeur demeure cependant chargé de fournir au travailleur une nourriture suffisante et un logement convenable, jusqu'à ce que la

procédure de retour du travailleur à son pays d'origine soit menée à son terme aux frais de l'employeur.

- 3) En coopération avec la Chambre de commerce et d'industrie du Qatar, le Ministère du travail lancé une plateforme en ligne pour faciliter le réemploi des travailleurs sur le marché du travail national et donner aux entreprises la possibilité d'embaucher des travailleurs qui ont été licenciés du fait de la pandémie de COVID-19.
- 4) Au total, 878 501 contrats entre travailleurs et employeurs ont été conclus en ligne.

iv) De la prestation des soins de santé

86. Le Ministère a mené des campagnes de sensibilisation à destination des travailleurs afin de leur faire connaître les symptômes et les causes de l'infection à coronavirus qui leur permettent de savoir s'ils doivent s'isoler et appeler le numéro d'urgence dédié à la COVID-19 (16000). Il a également été affirmé que tous les travailleurs reçoivent gratuitement le traitement nécessaire, quel que soit leur situation.

v) De l'appui et de l'assistance

- Dans le cadre du dispositif d'appui au secteur privé, une enveloppe de 3 milliards de riyals a été débloquée pour accorder des prêts bonifiés sans intérêt aux entreprises en difficulté afin de les aider à payer les salaires des travailleurs.
- Un service d'assistance téléphonique fonctionnant 24 heures sur 24 a été mis en place pour recevoir les plaintes et les commentaires.
- Une équipe spécialisée, disponible 24 heures sur 24, a été constituée au sein du Ministère pour recevoir les appels et les messages dans les langues suivantes : arabe, anglais, hindi, ourdou, philippin, népalais, malayalam, tamoul, français et cinghalais.
- Un contact permanent a été établi avec les attachés en matière d'emploi et les communautés de travailleurs présents au Qatar pour échanger des informations, coopérer et coordonner l'appui et l'assistance destinés aux travailleurs migrants dans le pays.

Paragraphe 21

87. Le Qatar ne se considère pas lié par les dispositions de l'article 3 du Pacte, qui sont contraires aux principes de la charia relatifs à l'héritage et à la filiation.

88. Il convient de se reporter à la section consacrée à l'article 9, paragraphe 18 sur l'accès des femmes au logement.

Droit à la santé physique et mentale (art. 12)

Paragraphe 22

89. Le secteur de la santé du pays fournit du matériel d'éducation à la santé en langues arabe et anglaise. L'hyperlien vers ce matériel éducatif est envoyé à la mère par SMS afin d'y accéder facilement. En outre, des informations sur les différents services de santé procréative ont été publiées sur le site Web officiel de la Fondation des soins de santé primaires et dans les médias sociaux, comme Twitter et Instagram. Des conseils et un soutien en matière de planification familiale sont fournis dans tous les centres de santé. Une éducation à la planification familiale est également dispensée par une sage-femme aux femmes lors des soins qui leur sont prodigués pendant la grossesse et après l'accouchement.

90. Les cliniques psychiatriques spécialisées (multilingues) de l'Hôpital général Hazm Mebareek ont étroitement collaboré avec le Croissant-Rouge du Qatar pour faciliter l'accès à leurs services et fournir une assistance psychologique spécialisée aux travailleurs migrants sur les sites de quarantaine pendant la pandémie de COVID-19.

91. Le service national d'assistance téléphonique pour la santé mentale (multilingue) a donné aux travailleurs migrants la possibilité d'accéder au service d'orientation directe, d'évaluation et de traitement fourni par la Hamad Medical Corporation, avec le soutien de la Haute Commission du patrimoine (Supreme Committee for Delivery and Legacy), et de bénéficier de la campagne (multilingue) de sensibilisation de la population à la santé mentale ciblant les travailleurs migrants.

Paragraphe 23

92. Le secteur de la santé au Qatar était confronté, depuis début 2020, à un défi représenté par la propagation du nouveau coronavirus à l'origine de la maladie COVID-19. Le secteur a donc mobilisé toutes ses énergies pour faire face à la pandémie, fournir les services de soins médicaux nécessaires aux personnes infectées par le virus et lutter contre les infections, tout en donnant la priorité à la réalisation du droit à la santé pour tous et au respect des droits de l'homme, sans discrimination, et ce pour faire de la couverture sanitaire universelle une réalité. Tous les habitants du Qatar jouissent du droit à la santé, l'État prêtant une attention particulière aux groupes suivants : artisans, personnes âgées, personnes handicapées, femmes et enfants, sans discrimination entre citoyens et résidents (travailleurs migrants).

93. Conformément aux obligations qui lui incombent en vertu des instruments internationaux, le Qatar a pris des mesures par lesquelles il a préservé l'équilibre entre la protection de la santé publique et le respect des droits de l'homme. À cet égard, aucune interdiction n'a été imposée et les mesures ont été appliqués pour des périodes limitées et levées aussitôt que la menace a disparu.

94. Un plan de riposte à la pandémie de COVID-19 a été élaboré conformément aux recommandations de l'OMS afin de protéger la santé et d'assurer la sécurité des membres de la société, dans toute leur diversité et quelle que soit leur confession.

95. En faisant face à la propagation de l'épidémie, le Qatar n'a pas imposé de restrictions globales aux libertés individuelles, mais uniquement des restrictions aux droits pour des raisons de santé publique pendant une période limitée, et ce sans discrimination et conformément à ses obligations internationales. Parmi ces mesures figuraient la mise en quarantaine des personnes cas contact non vaccinées et l'isolement des personnes infectées pour limiter la propagation du virus et protéger la santé de la population.

96. Un règlement relatif aux déplacements en toute sécurité, tenant compte de la liberté de mouvement des personnes et pouvant être adapté en fonction des résultats des études les plus récentes et des preuves scientifiques, a été adopté.

97. Le Qatar a enregistré l'un des taux de mortalité les plus bas au monde ; il représentait 0,25 % du nombre total des infections.

98. Une approche proactive de dépistage et de recherche des personnes cas contact a été adoptée pour que les infections soient détectées au fur et à mesure qu'elles surviennent et que les soins de santé nécessaires soient dispensés à temps afin d'améliorer les chances de guérison des personnes concernées.

99. Plus de 8 millions de tests de dépistage de la COVID-19 ont été effectués jusqu'en novembre 2021.

100. La continuité des services de soins de base dans le secteur public, notamment des services de santé pour tous, ainsi que la continuité de livraison des médicaments aux patients qui le souhaitent, sans qu'ils aient à se rendre à l'hôpital ou au centre de santé, ont été assurés. En outre, les patients ont eu le choix entre des consultations en présentiel au cabinet ou des téléconsultations.

101. Les services d'urgence ont été assurés 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

102. L'application Ehteraz (précaution) a été développée pour relier les données de géolocalisation d'une personne à sa base de données de santé afin de faciliter la procédure de recherche des personnes cas contact et d'assurer ainsi leur sécurité, tout en tenant compte de la confidentialité des données personnelles conformément aux lois pertinentes.

103. Les activités de communication et de sensibilisation ont été assurées par divers moyens, y compris audiovisuels, et dans différentes langues, y compris la langue des signes.

104. Le Qatar s'est soucié du personnel médical et des équipes de la société civile engagées dans la lutte contre la propagation de la COVID-19, et a organisé à leur intention des ateliers de formation appropriés sur le contrôle de la propagation de cette maladie et sur les moyens de se protéger des risques d'infection et de s'en prémunir. Le Qatar leur a également fourni des équipements de protection individuelle et les a soumis à des tests de dépistage périodiques pour assurer leur sécurité.

105. Les progrès ci-après ont été accomplis par le Qatar s'agissant de garantir l'accès de la population à des vaccins contre la COVID-19 sûrs et abordables.

- Le Qatar a pris à sa charge la vaccination contre la COVID-19 de la totalité de la population du pays, en observant les normes internationales les plus strictes en matière de promotion et de protection des droits des citoyens et des résidents dans tous les centres de soins de santé primaires et cliniques de vaccination de la Hamad Medical Corporation et de certains organismes gouvernementaux et quasi gouvernementaux. Deux sites de vaccination ont également été mis en place pour faciliter le processus de vaccination.
- Plus de 86,5 % de la population du Qatar a été vaccinée depuis le lancement du Programme national de vaccination, la priorité ayant été donnée aux groupes les plus exposés aux complications (âge et état de santé).
- Six mois après avoir reçu la deuxième dose, les personnes concernées ont bénéficié d'une dose de rappel d'un des vaccins contre la COVID-19 autorisés dans le pays.
- Le 9 janvier 2022, le Ministère de la santé publique a inauguré le Centre de vaccination du Qatar pour les secteurs du commerce et de l'industrie de Bu Qarn, qui est chargé d'administrer les vaccins contre la COVID-19 aux salariés des deux secteurs précités.

Paragraphe 24

106. La Constitution du Qatar dispose que l'État veille à la « santé publique » et fournit les moyens de prévention et de traitement des maladies et des épidémies, conformément à la loi n° 7 de 1996 relative à l'organisation des soins et services médicaux dispensés au Qatar, qui comporte des dispositions sur les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes en matière de soins de santé, en particulier l'article 4 qui interdit 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. Le Gouvernement assume les coûts des soins de santé dispensés par le secteur public de la santé aux résidents qatariens. Pour les résidents du Qatar titulaires d'un titre de séjour, le Gouvernement assume le coût des frais nominaux payés par le patient.

107. Les services de santé sexuelle et procréative sont facilement accessibles dans les établissements de santé publics, y compris dans le cadre des soins de santé primaires et secondaires et au niveau des prestataires de soins de santé tertiaires.

108. Des informations sur l'accès aux soins de santé procréative sont disponibles sur les sites Web du Ministère de la santé publique et de la Hamad Medical Corporation.

109. Les services proposés comprennent les soins prénatals, les soins postnatals, les services de planification familiale et les programmes de dépistage. Tous les accouchements ont lieu dans les hôpitaux.

110. Il y a des modalités d'orientation dans le cadre du parcours de soins.

111. Le cancer du col de l'utérus et le cancer du sein font l'objet d'un dépistage dans les établissements de soins de santé primaires et secondaires.

112. Les modalités d'orientation ont été maintenues à partir des soins primaires vers les soins secondaires/tertiaires. L'accès à l'avortement médicalisé est régi par l'article 17 de la loi n° 2.

113. Le médecin n'est autorisé à pratiquer un avortement sur une femme enceinte que pour sauver sa vie. Si la grossesse a duré moins de quatre mois, l'avortement est autorisé dans les cas suivants : a) lorsque la poursuite d'une grossesse peut entraîner un péril confirmé et grave pour la santé de la mère ; b) lorsqu'il est établi que l'enfant à naître est atteint d'une malformation grave ou incurable ou d'une déficience mentale, à condition que les deux parents donnent leur accord.

114. L'avortement doit être pratiqué dans un hôpital public.

Paragraphe 25

115. La loi n° 16 de 2016 relative à la santé mentale est la première loi adoptée pour régir les services de santé mentale dans le pays.

116. Le développement des services de santé mentale de proximité a été au cœur de la Stratégie nationale en matière de santé mentale et des principes fondamentaux relatifs aux soins de qualité, et ce pour améliorer la santé mentale, prévenir les troubles mentaux et fournir des services complets et intégrés.

117. La prestation de services de santé mentale de proximité en contexte de soins primaires a été mise à l'essai en décembre 2014 dans trois centres peu après le lancement de la Stratégie nationale en matière de santé mentale. Suite à cette initiative, des services de psychothérapie ont été introduits en décembre 2016 dans les établissements de soins primaires. Quant à la mise en place des soins intégrés, il fallait mener une réflexion sur les questions de formation, de formation continue, de lignes directrices en matière de pratique, de mise à disposition de médicaments psychiatriques, de soutien, de systèmes d'information sanitaire, d'échange d'informations et de communication entre les soins primaires spécialisés avant de les étendre à tous les centres publics. Pour appuyer cette mise en place, un responsable a été affecté à chaque centre de santé pour agir en qualité de spécialiste de la santé mentale et superviser le processus d'intégration. Les résultats préliminaires obtenus dans les centres pilotes de soins de santé primaires indiquent que des progrès importants ont déjà été réalisés. En utilisant les outils de dépistage à leur disposition, les centres de soins de santé primaires procèdent régulièrement à des tests de dépistage afin de déterminer si les patients souffrent d'anxiété et de dépression. Ces centres sont désormais préparés pour soigner les troubles mentaux courants. Les orientations concrètes à suivre par les médecins dans le cadre du Programme d'action intégré encouragent l'adoption du modèle de soins par paliers dans la prise en charge des patients, tout en recourant à des médicaments utilisés en complément d'une psychothérapie et à l'orientation des cas complexes vers les soins secondaires.

118. Récemment, des services de santé mentale spécialisés ont été introduits dans certains centres de soins primaires pour faciliter l'accès des patients aux soins spécialisés de proximité. Conformément à cette stratégie, des cliniques publiques spécialisées en santé mentale pour personnes âgées ont été mise en place dans certains centres de soins de santé primaires. Ces cliniques sont dirigées par des psychiatres et sont considérées par les patients présentant des troubles mentaux comme étant moins stigmatisantes pour eux, ce qui facilite l'identification des problèmes psychiatriques et la prise en charge optimale de ces patients dans le cadre des soins primaires. Ces cliniques améliorent la satisfaction des patients et réduisent les coûts des soins de santé.

Éducation, formation et appui aux soins primaires

- Les principaux facteurs de succès de ce programme de soins intégrés sont l'éducation continue, la formation et l'appui dont bénéficient les médecins de la Fondation des soins de santé primaires en matière de santé mentale.
- Les médecins de famille et les infirmières ont reçu une formation de base en santé mentale, et certains médecins de famille ont bénéficié d'une formation avancée en santé mentale à l'appui de l'intégration des services de santé mentale dans les soins primaires. La Fondation des soins de santé primaires a

mandaté Maudsley International pour aider à former 600 médecins aux soins de santé mentale de base, parmi lesquels 60 ont reçu une formation avancée en santé mentale. En outre, 1 800 infirmières ont reçu une formation de sensibilisation à la santé mentale par des chefs de cliniques de santé mentale au sein de Fondation pour gérer les patients présentant des symptômes psychiatriques.

- La formation était axée sur les troubles de santé mentale légers à modérés, comme la dépression et l'anxiété. La formation et l'appui ont commencé avant le lancement du Programme d'action intégré.
- Dans le cadre de ses activités de collaboration visant à améliorer la prestation de services de soins primaires en matière de santé mentale et, plus précisément, l'interface soins primaires/soins secondaires, la Fondation des soins de santé primaires déploie un programme permanent de formation en santé mentale à destination de son personnel. Dans ce cadre, les spécialistes de la Hamad Medical Corporation ont lancé un programme de formation pour promouvoir l'éducation à la santé mentale et la formation des médecins de soins primaires. La formation comprend des ateliers de formation continue et des présentations sur la réalité et les exigences des soins primaires et les interactions avec les soins secondaires. En outre, pendant la pandémie de COVID-19, le Service de santé mentale de la Hamad Medical Corporation a mis en place des services supplémentaires afin que l'ensemble de la population puisse accéder aux soins. Il s'agit notamment du service national d'assistance téléphonique pour la santé mentale et du service des soins spéciaux destinés aux ouvriers et aux artisans.

Droit à l'éducation (art. 13 et 14)

Paragraphe 26

i) Création de deux écoles dédiées aux programmes « STIM », dont une école secondaire pour filles ayant pour vocation de créer un environnement propice à l'apprentissage des sciences et de la technologie

- Le Qatar met de plus en plus l'accent sur l'enseignement des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), un choix principalement guidé par les corrélations qui existent entre l'enseignement et la recherche STIM et la création de richesses.
- Des études confirment la nécessité de construire davantage d'écoles à orientation STIM de même niveau de qualité que les meilleures écoles étrangères. La construction de ces établissements doit se faire de manière progressive et étudiée, compte tenu des indicateurs de résultat.
- Le taux d'élèves qatariens (garçons et filles) s'orientant vers des filières scientifiques et technologiques dans les écoles publiques est tombé à environ 10 %, alors qu'il devrait se situer entre 35 et 40 %. Cette situation s'explique essentiellement par le fait que les élèves des écoles publiques et privées qui appliquent le programme national, en particulier les élèves qatariens (garçons et filles), ne sont pas motivés à s'orienter vers ces filières. Par conséquent, une école de sciences et de technologie pour garçons a été créée et utilisée comme projet-pilote pour surveiller les indicateurs de résultat permettant de mesurer l'impact sur les élèves et l'efficacité de l'expérience. Quatre ans plus tard, les indicateurs de résultat se sont montrés stables et solides, avec des taux de réussite élevés et des niveaux d'excellence atteints par les élèves dans le cadre de leurs travaux de recherche menés à l'école.
- Compte tenu du succès du projet pilote de l'École des sciences et technologies pour garçons du Qatar et de la nécessité d'augmenter le nombre d'élèves qatariens initialement réticents qui s'orientent vers les filières STIM, disponibles parmi les choix de filières pour l'année scolaire 2020-2021, il a été

planifié d'étendre le projet en construisant deux établissements supplémentaires, dont une école secondaire pour filles.

- Cet établissement pour filles appliquera le même programme que la première école, tout en l'adaptant afin de créer des activités en cohérence avec l'enseignement personnalisé. De plus, il sera doté de laboratoires additionnels tels que le laboratoire des sciences médicales (biotechnologies et sciences de la vie).
- L'initiative permettra d'élargir les perspectives d'apprentissage des étudiantes, en mettant l'accent sur les spécialités médicales. Elle est en outre guidée par la volonté de concevoir un plan architectural qui offre aux élèves un environnement d'apprentissage attrayant, stimulant et compatible avec le contexte qatarien, d'une part, et avec les acquis et les aptitudes des élèves, d'autre part. En conséquence, le travail d'établissement des plans initiaux du projet a commencé sur la base d'études menées par l'équipe de projet, en partenariat avec les cabinets de conseil de l'Autorité chargée des travaux publics (Ashghal).

ii) Mise en place des services destinés aux élèves handicapés

1. Des services d'évaluation complets pour les élèves handicapés sont fournis par une équipe multidisciplinaire, au Centre Rou'a d'évaluation, de conseil et de soutien du Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur, et ce en collaboration avec l'Institut de réadaptation du Qatar (Qatar Rehabilitation Institute), qui est rattaché au Ministère de la santé publique.
2. Les services d'inscription sont accessibles via le Centre Rou'a d'évaluation, de conseil et de soutien, en collaboration avec les autorités compétentes du Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur.
3. Les services d'intervention précoce sont fournis aux élèves handicapés via des systèmes et programmes internationaux qui leur sont destinés, comme le système de communication par échange d'images (Picture Exchange Communication System ou PECS), qui stimule l'apprentissage et la communication des étudiants, et la technique d'analyse comportementale appliquée (Applied Behavioral Analysis (analyse comportementale appliquée ou ABA).
4. Des dispositifs et des programmes technologiques spécialisés, qui peuvent être utilisés collectivement ou individuellement dans les écoles, ont été mis à disposition des élèves handicapés afin de les rendre autonomes et de faciliter leur processus d'apprentissage en fonction de leurs capacités.
5. Les écoles publiques sont classées en fonction des services fournis aux élèves handicapés, qui tiennent compte des gravité et degré de handicap et des besoins des élèves. Cette classification se présente comme suit :
 - Les écoles d'inclusion, qui fournissent des services aux élèves atteints d'autisme, de déficience intellectuelle et d'autres handicaps nécessitant des services d'éducation spéciale spécialisés. Dans ces écoles, qui sont au nombre de 70 écoles réparties sur l'ensemble du territoire, les élèves concernés sont scolarisés aux côtés des élèves ordinaires.
 - Les écoles d'intégration des aveugles dans lesquelles des services spécialisés sont fournis, en collaboration avec le l'Institut Al-Nour pour les aveugles, aux élèves aveugles dans le cadre du programme d'intégration. On compte quatre écoles de ce type : deux écoles secondaires de premier cycle (garçons – filles) et deux écoles secondaires de second cycle (garçons – filles).
 - Les écoles d'intégration des enfants atteints d'un handicap auditif, où des services intensifs sont fournis aux élèves porteurs d'implants cochléaires. Il existe deux écoles de ce type, l'une pour garçons et l'autre pour filles. Ces deux écoles proposent des services d'appui pour stimuler et développer les

compétences auditives des élèves concernés en vue de leur intégration avec les élèves ordinaires, sans aucune difficulté.

- Les écoles spécialisées :
 - Les écoles Al-Hidaya pour élèves ayant des besoins particuliers (5 écoles et 2 jardins d'enfants) fournissent des services intégrés et ciblés aux élèves atteints de troubles autistiques et de déficience intellectuelle.
 - Le Complexe d'éducation pour sourds et malentendants, qui regroupe deux écoles, l'une pour garçons et l'autre pour filles, offre des services éducatifs aux élèves ayant un handicap auditif.
6. Un projet visant à doter les écoles publiques d'un programme de filières d'enseignement secondaire professionnelles et techniques pour élèves handicapés a été lancé. Ce projet a pour objectif de former les élèves handicapés et de leur donner les qualifications leur permettant d'intégrer le marché du travail en fonction de leurs capacités. Pour ce faire, les élèves handicapés font l'objet d'une évaluation afin de déterminer leurs capacités, leurs préférences et leurs aptitudes, et de les orienter vers les filières professionnelles et techniques qui leur sont adaptées, et ce dans le but de doter la société qatarienne d'élèves capables d'accomplir les fonctions inhérentes aux postes à pourvoir.
 7. Des consultations familiales en lien avec les élèves handicapés sont assurées par des spécialistes pendant et après la phase d'évaluation des élèves.
 8. Il est fait en sorte que les élèves handicapés soient inclus dans les concours et événements organisés par le Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur, ainsi que dans les concours et événements externes qui sont adaptés à leurs capacités.
 9. Étant persuadé de l'importance des élèves et étudiants handicapés et de leur rôle dans la société, le Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur a lancé, sous les auspices du Ministre en charge de ce portefeuille, un concours dédié aux étudiants handicapés intitulé « Mon handicap est le secret de mon talent ». Ce concours se tient chaque année dans le cadre de la Journée internationale des personnes handicapées.

Droits culturels (art. 15)

Paragraphe 27

119. Parmi les mesures les plus importantes prises par le Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur concernant l'inclusion de la diversité culturelle et de la tolérance dans les programmes d'enseignement du Qatar figurent les suivantes :

- Les programmes d'études du Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur ont été élaborés selon une approche pédagogique fondée sur des normes et en tenant compte d'un ensemble de principes, de valeurs, d'objectifs et de compétences générales. Le Cadre général des programmes nationaux d'enseignement a pour philosophie et orientation de promouvoir une culture de coexistence, de tolérance, de dialogue, de lutte contre la haine et de rejet de la violence et de l'extrémisme dans les programmes scolaires et les sources d'apprentissage. Le Cadre général met l'accent sur la nécessité de renforcer les capacités d'interagir avec des personnes issues de différentes parties du monde et d'apprendre à vivre ensemble de manière pacifique et constructive.
- Parmi les principaux objectifs de ce cadre figurent également le renforcement de la confiance en soi et de l'estime de soi, le respect d'autrui et l'accès des élèves à un emploi en tant que citoyens du monde, dans un univers de plus en plus interdépendant. S'agissant de la compétence intitulée « coopération et participation », l'accent a été mis sur la tolérance à l'égard d'autrui et le respect de ses différents points de vue, dans la vie de tous les jours comme dans la vie professionnelle. De même, l'objectif d'apprentissage n° 5 fixé par le système éducatif qatarien fait explicitement référence

à « des apprenants qui comprennent le sens de la citoyenneté active, l'apprécient et la pratiquent ».

Les indicateurs relatifs à cet objectif d'apprentissage sont les suivants :

- Valoriser la diversité en faisant preuve de tolérance et de respect ;
 - Dégager les dénominateurs communs et comprendre comment on est lié aux autres ;
 - Adopter les valeurs et les principes des droits de l'homme et lutter contre toutes formes d'intolérance et de discrimination.
- Comme on le sait, dans le domaine de la planification et de la conception des programmes, le Cadre général des programmes scolaires nationaux est le document de référence pour tous les processus endogènes aux programmes scolaires, puisqu'il oriente sa philosophie vers l'élaboration de référentiels pour les matières scolaires, de manuels scolaires et de sources d'apprentissage. Par conséquent, l'introduction de la culture de coexistence dans la philosophie et les orientations du Cadre général s'est faite de manière exemplaire.
 - Ces orientations figurent dans les référentiels de certaines matières identitaires, en particulier 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 l'extrémisme et la violence. Parmi les objectifs d'apprentissage de ces matières figurent notamment :
 - Faire preuve de respect pour la diversité des patrimoines et les différences en termes de patrimoine ;
 - Démontrer le rôle de la diversité culturelle dans la construction de civilisations avancées ;
 - Respecter le pluralisme, la diversité et la différence ;
 - En tant que citoyen du monde, préserver la Terre ;
 - Démontrer l'impact de la diversité culturelle et sociale sur la renaissance moderne du Qatar ;
 - Identifier les éléments et les composantes de la culture mondiale et déterminer comment en bénéficier ;
 - Souligner l'importance du dialogue entre les civilisations dans la diffusion d'une culture de paix et d'acceptation des différences.
 - 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. Les élèves peuvent ainsi acquérir un certain ensemble de connaissances et de compétences importantes leur permettant d'adopter les bonnes attitudes, de comprendre et de respecter les autres nations, peuples et cultures, de les accepter et de sympathiser avec ceux-ci, malgré les différences, de nouer des relations et des partenariats positifs avec tout le monde, et d'éviter tout ce qui peut conduire à l'intolérance et à l'incompréhension.
 - Les élèves s'exercent à acquérir les compétences de la pensée critique et créative, de la communication, de la participation, de la coopération, de la recherche, de l'investigation et de la résolution de problèmes. Pour ce faire, ils sont encouragés à faire preuve d'ouverture d'esprit et à alimenter une culture de dialogue, d'écoute et d'acceptation des points de vue d'autrui, tout en recourant au travail collectif pour résoudre les conflits et trouver des compromis, l'accent étant mis sur les valeurs de tolérance, de justice et de coexistence pacifique.

- Les principales sources d'apprentissage des élèves comprennent un grand nombre de scénarios et de textes qui portent sur les civilisations, ainsi que sur l'histoire, les coutumes, la culture et la littérature des peuples et des nations, les repères géographiques et naturels et les symboles humains (historiques, scientifiques, mathématiques et autres).
 - Les célébrations, les commémorations, les activités sportives, sociales et artistiques, ainsi que les divers modes de vie et les diverses activités de la vie sont également abordés, ce qui contribue à la compréhension, à l'appréciation et au respect de la pensée, des intérêts et des réalisations de ces peuples, ainsi qu'à la mise en place de passerelles de communication et de coopération.
-