



« ILS NOUS PRENNENT POUR DES MACHINES. »

TRAVAIL FORCÉ ET AUTRES ATTEINTES AUX DROITS DE
TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS MIGRANTS DU SECTEUR DE LA
SÉCURITÉ PRIVÉE AU QATAR – VERSION COURTE

****SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS****

Amnesty International est un mouvement rassemblant 10 millions de personnes qui fait appel à l'humanité en chacun et chacune de nous et milite pour que nous puissions toutes et tous jouir de nos droits humains.

Notre vision est celle d'un monde dans lequel les dirigeants et dirigeantes tiennent leurs promesses, respectent le droit international et sont tenus de rendre des comptes.

Essentiellement financée par ses membres et des dons individuels, Amnesty International est indépendante de tout gouvernement, de toute tendance politique, de toute puissance économique et de tout groupement religieux.

Nous avons la conviction qu'agir avec solidarité et compassion aux côtés de personnes du monde entier peut rendre nos sociétés meilleures.

© Amnesty International 2022

Sauf exception dûment mentionnée, ce document est sous licence Creative Commons : Attribution-NonCommercial-NoDerivatives-International 4.0.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>

Pour plus d'informations, veuillez consulter la page relative aux autorisations sur notre site :

www.amnesty.org

Lorsqu'une entité autre qu'Amnesty International est détentrice du copyright, le matériel n'est pas sous licence Creative Commons.

L'édition originale de ce magazine a été publiée en 2022.

Par Amnesty International Ltd

Peter Benenson House, 1 Easton Street

Londres WC1X 0DW, Royaume-Uni



*Photo de couverture : Gardien posté devant des bâtiments sur l'île The Pearl, à Doha (Qatar), 2018.
© Rumbo alo desconocido/Shutterstock*

Index AI : MDE 22/5388/2022 VERSION COURTE
L'édition originale a été publiée en anglais.

amnesty.org

AMNESTY
INTERNATIONAL 

SOMMAIRE

SYNTHÈSE	4
RECOMMANDATIONS	11

SYNTHÈSE

« Notre devise, c'est : "Tant que tu es en vie, tu peux tout supporter." »

Emmanuel, ancien gardien puis responsable de sécurité dans une grande société de sécurité privée au Qatar.

Caleb* venait d'avoir 24 ans quand il est arrivé au Qatar, en 2016, comme des centaines de milliers d'autres personnes qui ont migré dans ce pays après qu'il eut obtenu le droit d'accueillir la Coupe du monde de football de 2022. Quand il a pris connaissance d'une offre d'emploi pour des postes d'agents de sécurité au Qatar, il a sauté sur l'occasion. Caleb a réuni 900 dollars américains pour les verser à une agence de recrutement au Kenya, puis il est parti. « Quand vous décidez de quitter votre pays, vous partez dans l'idée d'essayer de chercher ce qu'il y a de mieux pour votre vie », a-t-il déclaré à Amnesty International.

La réalité de la vie de travailleur migrant au Qatar s'est révélée bien pire que prévu, comme pour beaucoup d'autres personnes. Employé par l'une des plus grandes sociétés de sécurité privée du Qatar, qui a fourni des agents à certains des projets les plus marquants du pays, notamment des tournois internationaux de football, Caleb a fait l'objet d'exploitation et d'atteintes aux droits humains. Affecté à la surveillance d'un hôtel appartenant à une chaîne internationale, d'un ministère et de la Coupe du monde des clubs de la FIFA, Caleb a travaillé 12 heures par jour, tous les jours pendant plus d'un an sans jamais avoir une journée de repos. Aujourd'hui, il vit dans une pièce exiguë avec neuf autres gardiens, où ils dorment dans des lits superposés. Ses collègues ont également déclaré à Amnesty International que leur entreprise leur fait effectuer des journées de travail excessivement longues, menace les travailleurs de retenir un montant important de leur salaire s'ils veulent prendre un jour de repos, leur prélève de lourdes sanctions financières en cas de faute sur le lieu de travail et les fait travailler dehors, sans protection contre la chaleur accablante.

Depuis de nombreuses années, une multitude d'informations atteste du sort des travailleurs migrants du secteur de la construction sur tout le territoire du Qatar. Ces personnes, qui constituent une grande partie de la main-d'œuvre, ne sont toutefois pas les seules à se battre pour le respect des droits du travail dans le pays. Maintenant que la construction des stades de la Coupe du monde est pratiquement achevée, l'attention doit se tourner vers toutes les personnes qui assureront les services essentiels au tournoi.

Parmi elles figurent les dizaines de milliers d'agents du **secteur de la sécurité privée** du Qatar. Dans ce rapport, Amnesty International montre comment, malgré d'importantes réformes du système de parrainage (*kafala*) menées dans le monde du travail depuis 2017, les travailleuses et travailleurs migrants de ce secteur subissent toujours des atteintes graves à leurs droits, qui équivalent parfois à du travail forcé.

MÉTHODOLOGIE

Amnesty International a recueilli le témoignage de 59 hommes et femmes, gardiens et autres agents du secteur de la sécurité, qui travaillent ou ont travaillé pour huit sociétés de sécurité privée intervenant au Qatar. Plus récemment, entre avril 2021 et février 2022, Amnesty International a effectué des entretiens approfondis avec 34 personnes, gardien-ne-s et responsables de sécurité, que ces huit sociétés emploient ou ont employées. Ces entretiens s'appuient sur des travaux de recherche démarrés en 2017, lorsqu'Amnesty International a commencé à recueillir des informations sur le cas de 25 personnes employées au Qatar par l'une de ces sociétés, qui enfreignait gravement le droit du travail à leur égard. Toutes les personnes interrogées sont désignées par des pseudonymes afin de les protéger contre des représailles. L'organisation a également recueilli des preuves telles que contrats de travail, photos et vidéos. Elle a par ailleurs analysé des sources secondaires, notamment la législation qatarienne et les politiques de la FIFA, ainsi que les rapports de médias et d'universitaires. Amnesty International a écrit au ministère du

Travail qatarien et à deux des sociétés de sécurité privée employant des personnes décrites dans le rapport, afin de leur demander des informations et de leur donner à connaître les conclusions de ses recherches. Elle a également noué une correspondance avec la FIFA et avec l'organisme chargé de l'organisation de la Coupe du monde au Qatar, le Comité suprême pour les projets et l'héritage (ci-après, « le Comité suprême »). Ce rapport s'appuie sur le vaste travail de recherche et de campagne accompli par Amnesty International sur la situation des travailleuses et travailleurs migrants au Qatar depuis 2012.

Les gardiens et gardiennes interrogés par Amnesty International travaillaient pour des entreprises ayant fourni des services dans des installations de sport et de divertissement de premier rang, dans des hôtels appartenant à des chaînes internationales, sur de grands chantiers d'infrastructures de transports, dans des ministères et sur des sites du gouvernement, ainsi que dans un grand nombre de sites et de chantiers cruciaux pour la Coupe du monde de football 2022 de la FIFA. Au moins trois entreprises sur huit ont prêté des services lors de grands tournois de football, notamment les Coupes du monde des clubs de la FIFA 2019 et 2020 (reportée à 2021), la Coupe arabe de la FIFA 2021 et la Coupe du Golfe des nations 2019, ainsi que dans des stades de la Coupe du monde, comme le stade Al Janoub et le stade Khalifa International.

DES ATTEINTES SYSTÉMATIQUES AUX DROITS DU TRAVAIL

Les récits des travailleurs et travailleuses interrogés par Amnesty International révèlent un large éventail d'atteintes aux droits du travail commises dans les huit entreprises : journées de travail excessivement longues, non-respect des jours de repos, sanctions financières arbitraires ou disproportionnées, heures supplémentaires sous-payées, conditions de travail dangereuses, conditions d'hébergement indécentes et discrimination fondée sur l'origine ethnique, la nationalité et la langue. Les témoignages des travailleurs et travailleuses mettent également en évidence les conséquences désastreuses de tels traitements, notamment l'épuisement physique et psychologique, les souffrances et l'anxiété.

Néanmoins, bon nombre de ces personnes ont le sentiment de ne pas avoir d'autre choix que de rester pour subvenir aux besoins de leur famille dans leur pays d'origine et pour s'acquitter de la dette qu'elles ont contractée pour verser leur commission aux agents de recrutement. Emmanuel a déclaré à Amnesty International :

« En tant que père, je dois subvenir aux besoins de ma fille, qui va à l'école maternelle, maintenant. Ma famille a besoin d'argent. Alors, quand on vous humilie, quand on vous traite mal, vous ne pouvez pas vous plaindre car il y a des personnes qui vous admirent. Donc vous finissez par vous dire : "je vais me taire." Notre devise, c'est : "tant que tu es en vie, tu peux tout supporter." »

Le rapport conclut en particulier que les deux principaux éléments du travail forcé tel qu'il est défini dans le droit international – travail accompli contre son gré et sous la menace d'une peine – semblent présents dans les activités de six des entreprises en question. Leur présence généralisée démontre que le Qatar ne respecte pas ses obligations aux termes de la Convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le travail forcé, selon lesquelles il doit « supprimer l'emploi du travail forcé » sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible, et « s'assurer que les sanctions [pénales] [...] sont [...] strictement appliquées » lorsque du travail forcé a été exigé.

L'existence d'atteintes aux droits du travail sur les sites et dans les tournois liés à la FIFA indique également que cet organisme et ses partenaires de la Coupe du monde n'ont pas mis en place de procédures suffisantes pour identifier, prévenir et empêcher à temps les atteintes aux droits du travail existant dans le secteur de la sécurité privée, malgré plusieurs initiatives importantes destinées à améliorer le bien-être des travailleurs et travailleuses.

Horaires excessifs et refus d'accorder des jours de repos : des conditions propres au travail forcé

Plus de 85 % des agents de sécurité interrogés par Amnesty International depuis un an ont déclaré avoir travaillé fréquemment jusqu'à 12 heures par jour. Plus de 80 % ont déclaré que leur employeur avait régulièrement refusé de leur accorder, à eux ou à leurs collègues, une journée de repos hebdomadaire pendant qu'ils travaillaient pour eux. Un grand nombre de ces personnes se sont ainsi retrouvées à travailler 84 heures chaque semaine, pendant des mois, voire des années, sans pause, ce qui constitue une infraction au Code du travail qatarien de 2004.

Rashid, venu d'Ouganda, surveillait des parcs publics au Qatar depuis près de deux ans lorsqu'Amnesty International a recueilli ses propos. Il a décrit comment il s'était habitué à la longueur excessive des journées de travail :

« Ici, travailler 12 heures, c'est comme normal. Vous êtes comme un ordinateur programmé ; vous êtes obligé de vous y habituer. Vous avez le sentiment que c'est normal, mais ce n'est pas vraiment normal. »

Trois agents ont déclaré que leur entreprise leur faisait parfois faire des « journées doubles ». Zeke, par exemple, ougandais lui aussi, a travaillé en 2021 à la Coupe du monde des clubs de la FIFA 2020 (reportée). Il contrôlait les cartes d'accréditation au stade Education City. Il a déclaré que, pour effectuer la semaine de formation nécessaire avant l'événement, il travaillait ses 12 heures habituelles la journée puis était emmené immédiatement après à une séance de formation de huit heures, qui avait lieu dans la soirée. Il a expliqué à Amnesty International qu'il retournait travailler à cinq heures du matin après avoir dormi quatre heures : « Ils nous prennent pour des machines », a-t-il déclaré.

La moitié des travailleurs et travailleuses, employés par six sociétés, ont déclaré que les personnes qui osent prendre leur jour de repos contre la volonté de leur employeur s'exposent à des pénalités consistant en des retenues équivalentes à une à six journées de travail sur leur salaire de base déjà maigre, qui n'est généralement pas supérieur au salaire minimum qatarien de 1 000 rials par mois (275 dollars).

Des agents de six sociétés ont également déclaré que lorsque, inévitablement, ils tombaient malades, l'entreprise pouvait retenir leur salaire s'ils prenaient un congé maladie d'une journée, même s'ils avaient travaillé pendant des mois sans jamais s'arrêter. Jacob, par exemple, surveillait une installation de sport et de divertissement de premier plan à Doha. En 2021, il a pris deux jours de repos consécutifs : le premier pour recevoir son vaccin anti-COVID-19, le deuxième car il se sentait trop mal pour travailler à cause des effets secondaires du vaccin. Lorsqu'il a reçu son salaire à la fin du mois, il a remarqué que deux jours et demi avaient été retenus sur sa paie. Il affirme que l'entreprise a refusé de fournir toute explication au sujet de cette retenue.

Il a expliqué :

« Quand vous dites que vous êtes malade, ils vous disent : “vas-y, vas-y, vas-y, sinon nous te pénaliserons et nous te marquerons absent”. Parfois, vous êtes simplement épuisé : vous avez travaillé un mois sans aucun jour de repos et vous voulez juste vous reposer. »

Refuser d'accorder aux employés leur droit au repos en leur imposant des sanctions financières ou en menaçant de le faire s'ils ne viennent pas travailler leur jour de repos hebdomadaire, ou les obliger à travailler même quand ils sont malades, peut être assimilé à du travail forcé, aux termes de la Convention de l'OIT sur le travail forcé.

Edson, ancien gardien, a déclaré, à propos de ses employeurs :

« Ils disaient : “nous n'avons pas assez de personnel de sécurité, alors tu dois travailler”. Nous n'avons pas le choix. Si votre superviseur vous dit d'aller travailler, vous devez y aller, sinon, on vous réduit votre salaire. »

Ce phénomène a été décrit dans la plupart des entretiens :

- Matthew, kenyan, a déclaré à Amnesty International que, début 2022, il était incapable de se souvenir à quand remontait son dernier jour de repos, alors qu'il était affecté à la surveillance d'une chaîne de supermarchés de Doha depuis 2020 ;
- Abdul, bangladais, a travaillé comme agent de sécurité depuis 2018 jusqu'à la mi-2021 et a déclaré ne pas avoir eu une seule journée de repos en trois ans ;
- Ben, ougandais, a affirmé avoir travaillé les 18 premiers mois sans un seul jour de repos, après avoir été recruté par une société de sécurité fin 2019 ;
- Salim, ougandais, a lui aussi déclaré avoir travaillé près de trois ans sur un vaste chantier d'infrastructure de transport sans un seul jour de repos, après avoir été embauché par son entreprise en 2015.

Le repos est un droit humain fondamental, conformément au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC). Or, les sociétés de sécurité le considèrent comme un privilège susceptible d'être accordé ou refusé comme bon leur semble. Par ailleurs, le déséquilibre de pouvoir persistant entre employeur et personnel – facilité par les aspects tenaces du système de parrainage du Qatar, abusif par nature, et le fait que de nombreuses personnes travailleuses migrantes paient toujours des frais de recrutement exorbitants – expose les agents de sécurité à un risque considérable de sanction s'ils contestent les décisions de leur superviseur, aussi illégales soient-elles. Comme l'a résumé Lawrence, du Kenya :

« Vous ne pouvez pas porter plainte. Si vous le faites, on vous licencie et on vous expulse du pays. »

« ON NOUS PREND POUR DES MACHINES. »

TRAVAIL FORCÉ ET AUTRES ATTEINTES AUX DROITS DE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS MIGRANTS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE AU QATAR -
VERSION COURTE

Rémunération inappropriée, sanctions excessives et arbitraires

Malgré l'introduction par le Qatar d'un nouveau salaire minimum mensuel en 2021, la moitié des sociétés de sécurité ne rémunèrent toujours pas les heures supplémentaires au taux prévu par la loi. Dans certains cas, elles escroquent donc plusieurs centaines de rials par mois à leurs salariés, compte tenu du nombre d'heures que ces personnes travaillent.

Par ailleurs, la moitié des agents de sécurité interrogés ont déclaré que leur employeur retenait d'importantes sommes sur le salaire des travailleurs à titre de sanction pour différents types de « mauvaise conduite » sur le lieu de travail, notamment le port incorrect de l'uniforme ou l'abandon de poste pour aller aux toilettes sans être remplacé par quelqu'un. Ces retenues allaient en moyenne de 50 à 500 rials qatariens (de 14 à 137 dollars), soit l'équivalent de la rémunération de base correspondant à une à treize journées de travail.

Un gardien, par exemple, a été sanctionné d'une retenue équivalant à six jours de salaire pour avoir étudié pendant son temps libre afin d'obtenir le certificat d'une formation sur la santé et la sécurité. Joseph a déclaré à Amnesty International : « *Ils voulaient m'expulser du pays. Ils m'ont dit : "tu dois dormir quand tu ne travailles pas." Ils ont retenu 300 rials [82 dollars] de mon argent.* »

Menaces pour la santé et la sécurité

Accomplir de si longues journées de travail sur de si longues périodes sans un repos suffisant a des conséquences dévastatrices sur la santé physique et mentale des travailleuses et travailleurs migrants du secteur de la sécurité privée. Florence, ougandaise, a décrit ce qu'elle ressentait quand son entreprise la faisait travailler 16 heures d'affilée :

« Mon corps était si douloureux, c'est inexprimable. Vous vous sentez malade, épuisée. Vous n'avez envie de parler à personne. »

Quinze agents de cinq sociétés ont décrit les conditions difficiles et dangereuses de leur travail et de celui de leurs collègues au Qatar. Ils ont déclaré avoir dû rester à des postes à l'extérieur, en pleine chaleur, parfois même pendant les mois d'été. Emmanuel, affecté pendant trois ans environ par sa société à la surveillance de la piscine, du parking et de la plage d'un hôtel appartenant à une chaîne internationale, a déclaré :

« Quand il fait très chaud, parfois les lois du Qatar interdisent absolument tout travail à l'extérieur... Mais nous, [les agents de] sécurité, où sommes-nous censés aller ? »

Des conditions de logement déplorables

Comme bien d'autres travailleuses et travailleurs migrants au Qatar, le personnel des sociétés de sécurité privée vit dans des logements déplorables, malgré les directives claires du gouvernement sur les conditions d'hébergement. Dix-huit gardiens de cinq entreprises différentes ont déclaré à Amnesty International que leur logement était surpeuplé et présentait des conditions d'hygiène désastreuses, le décrivant comme « sale », « bondé » et « épouvantable ». En moyenne, d'après leurs témoignages, il y avait six à dix personnes par chambre, dans des lits superposés. Zeke a raconté :

« Je n'utilise pas les toilettes de l'hébergement. Vous risquez d'y attraper des maladies. Je n'utilise les toilettes qu'au travail. L'hygiène est déplorable. »

Des agents de deux sociétés ont déclaré que leur entreprise avait été forcée d'améliorer ses logements après l'inspection de certains sites par les autorités qatariennes et les partenaires organisateurs de la Coupe du monde. Ce constat démontre clairement que des changements importants sont possibles si des inspections et des mesures de contrôle sont réellement mises en œuvre. Or, un grand nombre de travailleurs et travailleuses employés par ces sociétés de sécurité et d'autres entreprises sur lesquelles Amnesty International a mené des investigations vivent toujours dans des logements surpeuplés, dans des conditions insalubres, en dépit de la législation qatarienne et des normes internationales.

Discrimination

D'après plus du tiers des agents de sécurité interrogés par Amnesty International, la direction de cinq sociétés de sécurité différentes traite les employés différemment en fonction de leur nationalité, de leur origine ethnique et de leur langue, notamment en ce qui concerne la rémunération, les conditions de travail et les lieux où ces personnes sont affectées. D'après Asher, qui a travaillé sur différents sites jusqu'en 2021, y compris une attraction touristique et les locaux d'un organisme sportif :

« On nous paie par nationalité. Vous pouvez découvrir qu'un Kenyan est payé 1 300 rials, mais que pour le même travail d'agent de sécurité, les Philippins gagnent 1 500 rials. Pour les Tunisiens, c'est 1 700 rials. Le salaire est fixé en fonction de la nationalité. »

Musa, gardien jusqu'en 2021, a expliqué que ses collègues d'Afrique subsaharienne et lui étaient généralement affectés à des postes où les conditions de travail étaient plus difficiles, notamment parce qu'il fallait travailler à l'extérieur, en pleine chaleur : *« Ce sont toujours les Noirs qui sont dehors. Les conditions de travail ne sont pas faciles. »* Or, explique-t-il, personne ne l'écoutait lorsqu'il se plaignait à l'entreprise : *« Quand nous leur disons que nous subissons de la discrimination, ils nous répondent : "qu'est-ce que c'est, la discrimination ?" »*

De telles différences de traitement sont contraires à la législation qatarienne et aux normes et aux lois internationales. Elles rappellent les conclusions formulées par la rapporteuse spéciale des Nations unies sur les formes contemporaines de racisme après sa visite dans le pays, fin 2019.

Obligations et responsabilités au regard des droits humains

Les recherches d'Amnesty International ont abouti à la conclusion que les huit sociétés de sécurité privée employant les gardiens décrits dans ce rapport ont failli, d'une manière ou d'une autre, à l'obligation de respecter les droits humains à laquelle elles sont tenues par les normes internationales et ont enfreint différentes dispositions de la législation qatarienne. Par ailleurs, les recherches de l'organisation montrent que les autorités qatariennes, la FIFA et ses partenaires organisateurs de la Coupe du monde n'ont pas adopté les mesures nécessaires pour empêcher un large éventail d'atteintes aux droits humains, notamment le travail forcé.

En tant qu'État, le Qatar est responsable en dernier ressort de la protection des droits des travailleuses et travailleurs migrants. Depuis 2017, le gouvernement a adopté des mesures pour faire respecter cette obligation : il a promulgué des réformes cruciales de son marché du travail, de manière à ce que ces personnes n'aient désormais plus besoin de l'autorisation de leur employeur pour changer d'emploi ou quitter le pays. Il a également adopté des mesures pour protéger les salaires des travailleurs, en introduisant notamment un nouveau salaire minimum obligatoire non discriminatoire, pour améliorer l'accès des travailleurs à la justice, pour rationaliser le processus de recrutement des travailleurs de certains pays et pour protéger les travailleurs des conséquences du stress thermique sur la santé.

L'introduction de réformes du droit du travail et d'autres mesures a amélioré les conditions pour certains secteurs de la main-d'œuvre au Qatar. Cependant, l'expérience vécue par des travailleuses et travailleurs migrants des sociétés de sécurité privée telle qu'elle est recueillie dans ce rapport, ainsi que les nombreux parallélismes entre les traitements caractéristiques dénoncés, indiquent que les atteintes aux droits humains dans ce secteur restent systématiques et structurelles. Les atteintes aux droits du travail ont pu se poursuivre et se multiplier en raison de l'échec du gouvernement à répondre correctement aux difficultés, à mettre en œuvre les réformes et faire appliquer correctement les lois et règlements – y compris ceux antérieurs aux réformes – ainsi qu'à obliger les responsables à rendre des comptes. Une action urgente des autorités qatariennes est nécessaire pour résoudre cette situation, sans quoi les atteintes aux droits humains resteront généralisées dans le secteur de la sécurité privée et au-delà.

En réponse aux allégations d'Amnesty International, le ministère du Travail du Qatar a déclaré, en mars 2022, que les atteintes signalées « ne représentent pas de problèmes de fond, compte tenu du solide système implanté par le Qatar », et que le nombre d'infractions commises par des entreprises est en recul.

En 2014, le Comité suprême a mis en place les Normes pour le bien-être des travailleurs, afin d'élever le niveau des conditions de vie et de travail du personnel du secteur de la construction sur les sites du tournoi de la Coupe du monde de la FIFA. Plus récemment, ces protections ont été élargies aux travailleurs et travailleuses qui assureront les services nécessaires à l'organisation de la Coupe du monde. Avec la FIFA, le Comité suprême a entrepris d'autres initiatives, en particulier pour le personnel de l'hôtellerie. Néanmoins, malgré le caractère dangereux par nature du secteur de la sécurité privée au Qatar et la présence bien attestée d'atteintes aux droits du travail dans le pays depuis de nombreuses années, les efforts mis en œuvre

pour empêcher ces atteintes subies par les agents de sécurité sont trop peu nombreux et ont été déployés trop tard.

La FIFA et le Comité suprême sont conscients de leurs responsabilités à l'égard des droits humains et ont pris des mesures pour essayer de les exercer. Par exemple, ils ont mené des audits par lesquels ils ont identifié certains des problèmes décrits dans ce rapport et ont pris des mesures pour atténuer leurs retombées néfastes sur les droits humains. Ils ont cessé leur collaboration avec deux des entreprises concernées après avoir déclaré qu'elles ne manifestaient pas une volonté suffisante d'améliorer les conditions des travailleurs. Il n'est pas clairement établi si ce désengagement a été mené de manière responsable et si la décision a été prise en tenant méticuleusement compte de ses répercussions négatives possibles.

Or, ni la FIFA ni le Comité suprême n'ont exercé toute la diligence requise avant de conclure des contrats avec les trois sociétés de sécurité privée décrites dans ce rapport. Les deux organismes n'ont pas identifié toute la gamme des atteintes aux droits humains subies par les travailleurs et travailleuses suffisamment tôt pour qu'elles puissent être prises en compte et éliminées efficacement. Par conséquent, lorsque certaines de ces atteintes ont été repérées, la FIFA et son partenaire organisateur avaient déjà reçu les services de ces entreprises. Ils sont donc directement liés aux préjudices subis par les agents de sécurité de ces sociétés et y ont même parfois contribué. Un contrat étant toujours en vigueur avec l'une de ces entreprises, la FIFA et le Comité suprême peuvent encore être liés directement à d'autres atteintes aux droits humains, voire y contribuer. À moins de l'adoption urgente de mesures pour renforcer la diligence requise, il est très probable que cette situation persistera pendant le tournoi de la Coupe du monde *stricto sensu*.

En réponse aux allégations d'Amnesty International, le Conseil suprême a reconnu qu'un « programme de l'ampleur du CS, qui est unique y compris d'un point de vue international, aura toujours des fournisseurs qui essaieront de contourner le système, quels que soient les règlements ou les dispositifs de contrôle ». Le Conseil a poursuivi en affirmant son engagement à détecter les enfreintes à ses Normes relatives au bien-être des travailleurs et à y remédier. La FIFA a fourni à Amnesty International des informations sur les procédures qu'elle met en œuvre en matière de diligence requise, mais elle n'a pas répondu aux allégations contenues dans ce rapport.

Alors que la plus grande compétition de football au monde est sur le point de commencer, la demande de services adressée aux sociétés de sécurité privée du Qatar ne va cesser d'augmenter pour répondre aux besoins du tournoi, et ces entreprises s'apprêtent à engranger de gigantesques bénéfices. Les droits des travailleuses et travailleurs migrants, qui peinent depuis déjà trop longtemps, ne doivent pas en pâtir plus encore.

Amnesty International appellent les autorités du Qatar à :

- adopter des mesures urgentes pour garantir que toutes les sociétés de sécurité privée versent à leur personnel l'intégralité des salaires qui lui sont dus et autorisent tous ses membres à jouir d'un repos hebdomadaire, sans menacer de leur appliquer de pénalités ;
- enquêter sur les atteintes aux droits du travail dans le secteur de la sécurité privée, publier les résultats de ces enquêtes et accorder des réparations aux travailleuses et travailleurs ;
- s'engager à établir et publier d'urgence un plan d'action détaillé, assorti de délais, pour expliquer comment elles élimineront efficacement les pratiques relevant du travail forcé dans le secteur de la sécurité privée, y compris comment elles renforceront les inspections du travail, elles enquêteront sur les cas possibles de travail forcé et elles sanctionneront les employeurs responsables d'atteintes aux droits humains ;
- mettre en œuvre efficacement toutes les réformes du droit du travail ayant été introduites à ce jour et faire appliquer réellement le Code du travail de 2004.

Amnesty International exhorte la FIFA et le Comité suprême à :

- renforcer leurs procédures de diligence requise en matière de droits humains, en accordant une attention particulière aux industries à risque élevé par nature, comme le secteur de la sécurité privée ;
- exhorter le Qatar à mettre en œuvre de toute urgence toutes les réformes du droit du travail qu'il a promulguées à ce jour et à faire appliquer efficacement le Code du travail.

Amnesty International appelle les sociétés de sécurité privée du Qatar à :

« ON NOUS PREND POUR DES MACHINES. »
TRAVAIL FORCÉ ET AUTRES ATTEINTES AUX DROITS DE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS MIGRANTS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE AU QATAR -
VERSION COURTE

- appliquer la législation qatarienne ainsi que les normes et le droit internationaux, notamment en mettant immédiatement un terme à toutes les pratiques s'apparentant à du travail forcé ;
- garantir immédiatement un jour de repos hebdomadaire régulier à tous les membres de leur personnel sans les menacer de leur appliquer de pénalités ; verser la totalité des salaires dus, conformément à la législation qatarienne ; ne pas appliquer de sanctions arbitraires ou disproportionnées aux membres de leur personnel.

RECOMMANDATIONS

LE GOUVERNEMENT DU QATAR DOIT :

LUTTER CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ

- **s'engager à établir et publier d'urgence un plan d'action détaillé, assorti de délais, pour expliquer comment il éliminera efficacement les pratiques relevant du travail forcé dans le secteur de la sécurité privée. Il doit notamment :**
 - **introduire dans la loi de 2011 contre la traite une définition claire et explicite du travail forcé**, qui soit conforme à la Convention de l'OIT sur le travail forcé et qui en fasse une infraction pénale spécifique assortie de peines à la mesure de sa gravité, et veiller à l'application stricte de cette loi ;
 - **ratifier le protocole de 2014 sur le travail forcé**, prendre des mesures immédiates de prévention et d'élimination du travail forcé, ainsi que protéger les victimes et leur donner accès à la justice ;
 - à l'aide des 11 indicateurs de l'OIT, **enquêter sur les cas possibles de travail forcé, publier les conclusions des enquêtes et traduire en justice les responsables** de ces infractions ;
 - **accroître la capacité des mécanismes d'inspection du travail et la fréquence des inspections** afin de garantir qu'elles permettent de détecter les cas de travail forcé et d'y remédier. Les inspections doivent comporter des entretiens individuels confidentiels avec les travailleurs et travailleuses de tous les échelons et toutes les nationalités, sans que ces personnes aient à craindre de représailles ;
 - **enquêter sur toutes les infractions potentielles à la législation qatarienne, notamment sur les pratiques telles que la privation de jours de repos rémunérés, les retenues sur salaire arbitraires ou disproportionnées et les heures supplémentaires sous-payées**. En cas d'infraction avérée, dûment sanctionner les employeurs, y compris par des poursuites en justice, et accorder une réparation satisfaisante aux personnes lésées ;
 - **protéger les travailleuses et travailleurs migrants contre les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, en veillant notamment à l'application de l'article 33 du Code du travail**, qui interdit le prélèvement de commissions de recrutement aux travailleuses et travailleurs migrants. **Demander des comptes à tout employeur ou toute agence de recrutement participant à de telles pratiques ou en tirant profit et l'obliger, à tout le moins, à rembourser toute personne ayant versé une commission pour obtenir son emploi ;**

PROTÉGER LE VERSEMENT DES SALAIRES

- **accroître la capacité et la fréquence des inspections afin de garantir qu'elles permettent de détecter les cas de paiement insuffisant des heures supplémentaires, de retenue sur salaire arbitraire et d'autres pratiques abusives liées au versement des salaires, puis d'y remédier**. Les inspections doivent comporter des entretiens individuels confidentiels avec les travailleurs et travailleuses de tous les échelons et toutes les nationalités, sans que ces personnes aient à craindre de représailles ;

- **réformer le système de protection des salaires (WPS) pour garantir qu'il permette de détecter les cas de rémunération insuffisante des heures supplémentaires et les retenues sur salaire dépassant 5 % du salaire mensuel.** Examiner rigoureusement les raisons de ces retenues, surveiller leur fréquence et intervenir immédiatement auprès de l'entreprise et des travailleurs ou travailleuses concernés en cas de retenue de plus de 5 % ;
- modifier le Code du travail pour **instaurer l'obligation, pour les employeurs, de fournir aux employé-e-s des copies physiques de leur bulletin de paie mensuel**, qui doivent présenter le détail de la répartition entre salaire de base, heures supplémentaires et rémunération correspondante, indemnités et retenues éventuelles ;
- modifier le Code du travail pour **interdire d'imposer des retenues sur salaire à titre de pénalités**, qui empêcheraient la personne de percevoir un salaire satisfaisant pour qu'elle et sa famille jouissent d'un niveau de vie suffisant, conformément au droit international. Les travailleurs et travailleuses doivent recevoir au moins le salaire minimum, même après déduction des pénalités, pour leurs heures de travail chaque mois ;
- modifier la décision ministérielle n° 7 de 2005, notamment le tableau annexe des infractions et pénalités, pour **garantir que les sanctions autorisées ne soient pas disproportionnées ou arbitraires, et que les pénalités financières ne soient autorisées qu'en dernier recours, à l'issue de procédures disciplinaires équitables et rigoureusement définies.** En consultation avec les travailleurs et travailleuses, définir de nouvelles sanctions et procédures qui soient conformes aux meilleures pratiques et aux normes internationales.
- En attendant :
 - faire respecter pleinement le Code du travail pour **veiller à ce qu'aucune retenue ne soit prélevée sans que les personnes concernées ne reçoivent par écrit les détails des sanctions avant leur prélèvement**, afin qu'elles puissent contester ces pénalités. Les entreprises doivent disposer de mécanismes appropriés pour que le personnel puisse contester les sanctions en bonne et due forme sans craindre de représailles ;
 - **examiner minutieusement les règlements relatifs aux pénalités dans toutes les entreprises pour veiller à ce que les sanctions soient proportionnées à l'infraction** et ne soient pas imposées pour de mauvais résultats au travail ou d'autres raisons arbitraires. Ne pas approuver de règlements illégaux ;
 - **enquêter sur toutes les sociétés de sécurité décrites dans ce rapport.** Publier vos conclusions et, en cas d'identification d'infractions à la législation qatarienne, sanctionner les employeurs et engager des poursuites si nécessaire ;
 - **indemniser comme il se doit toutes les personnes lésées**, y compris pour compenser des heures supplémentaires sous-payées et des jours de repos non rémunérés ;

COMBATTRE LA DISCRIMINATION

- **adopter une définition de la discrimination raciale** qui soit conforme à l'article 1 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et **promulguer une législation interdisant explicitement la discrimination raciale**, y compris en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail. Cette mesure doit s'accompagner d'un mécanisme solide de suivi et de contrôle, en même temps qu'elle doit être transparente et accessible à tous les travailleurs et toutes les travailleuses ;
- **éliminer la discrimination salariale**, conformément à l'article 2 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, notamment grâce à la procédure d'inspection, en assurant l'égalité de salaire pour un travail équivalent, indépendamment de l'origine ethnique et de la nationalité des travailleurs et travailleuses ;
- **renforcer la capacité des inspecteurs du travail**, notamment par de la formation, afin que ces personnes soient en mesure de détecter et d'éliminer la discrimination fondée sur l'origine ethnique et sur la nationalité dans le secteur de la sécurité ;

GARANTIR DES CONDITIONS DE VIE DÉCENTES

- **garantir que le logement et les conditions de vie de tous les travailleurs et toutes les travailleuses soient conformes aux normes minimales en vigueur au Qatar et aux normes et au droit internationaux pertinents**, quel que soit le client auprès duquel ces personnes sont affectées ;

METTRE EN ŒUVRE LES RÉFORMES DU DROIT DU TRAVAIL ET INTRODUIRE DE NOUVELLES PROTECTIONS

- **faire appliquer réellement toutes les réformes du droit du travail introduites à ce jour**, en particulier la suppression du certificat de « non-objection », afin que toutes les travailleuses et tous les travailleurs migrants puissent changer de travail librement, sans avoir à obtenir la permission de leur employeur ;
- **supprimer l'infraction pénale de « fuite »** et, en attendant, sanctionner les employeurs qui portent plainte pour ce motif dans le seul but d'exercer des représailles ;
- **interdire la possibilité pour les employeurs de résilier arbitrairement le permis de résidence des travailleuses et travailleurs migrants** ; examiner soigneusement toutes les demandes de ce type déposées par les employeurs.

LES SOCIÉTÉS DE SÉCURITÉ PRIVÉE DU QATAR DOIVENT :

- **réviser d'urgence toutes les politiques et pratiques s'appliquant aux travailleurs et travailleuses** et, si nécessaire, les modifier pour les rendre conformes à la législation qatarienne ainsi qu'aux normes et au droit internationaux relatifs aux droits humains et au travail ;
- **cesser immédiatement toutes les pratiques équivalant à du travail forcé** et veiller à ce qu'aucune menace de sanctions, financières ou autres, ne soit utilisée pour exiger à des personnes de travailler contre leur gré ;
- **garantir immédiatement que personne ne travaille au-dessus des limites autorisées par la législation qatarienne**, à savoir un maximum de 10 heures par jour, six jours par semaine, sauf circonstances exceptionnelles et seulement si la personne se porte volontaire, est indemnisée conformément à la législation qatarienne et bénéficie d'un autre jour de repos. Accorder quatre jours de repos par mois à tout le personnel, sans pénalité ni menace allant dans ce sens ;
- **veiller à ce qu'au-delà de 48 heures par semaine, toutes les heures supplémentaires soient payées conformément au Code du travail du Qatar, sans discrimination**. Les heures supplémentaires ordinaires doivent être rémunérées à hauteur de 1,25 fois le taux de base et celles effectuées les jours de repos à hauteur de 1,5 fois le taux de base ;
 - si le travail est effectué un jour de repos hebdomadaire, veiller à ce que la personne soit compensée par un autre jour de repos, conformément au Code du travail ;
- **garantir qu'aucune discrimination, directe ou indirecte, ne soit infligée aux travailleurs et travailleuses au motif de leur origine ethnique ou de leur nationalité**. Les entreprises doivent revoir proactivement leurs opérations pour détecter et éliminer toute discrimination ; elles doivent prendre des mesures décisives pour supprimer cette discrimination sans enfreindre les droits d'autres personnes ;
- **garantir que le logement et les conditions de vie de tous les travailleurs et toutes les travailleuses soient conformes aux normes minimales en vigueur au Qatar et aux normes et au droit internationaux pertinents**, quel que soit le projet auquel ces personnes sont affectées ;
- **accorder une réparation suffisante en temps opportun à toutes les personnes ayant subi des atteintes telles que celles décrites dans ce rapport**, notamment en leur remboursant les heures supplémentaires non rémunérées à leur taux légal, les retenues illégales sur salaire et les commissions illégales versées au cours du recrutement pour l'entreprise, même sans preuve de ces paiements.

LA FIFA DOIT :

- **renforcer sa procédure de diligence requise à l'égard des droits humains** pour sa Coupe du Monde 2022, et notamment :
 - **mener sa propre surveillance indépendante et régulière** des sous-traitants et des prestataires de services de la Coupe du monde, notamment de ceux fournissant des services de sécurité. Cette tâche doit commencer bien avant la passation des marchés avec les entreprises et se poursuivre de manière périodique jusqu'à la clôture du tournoi ;

- o **remédier comme il se doit aux atteintes aux droits humains** qu'elle provoque ou auxquelles elle contribue ou est directement liée, notamment en exerçant ses moyens de pression pour prévenir et atténuer les conséquences néfastes ;
- o **n'interrompre ses relations commerciales avec ses fournisseurs qu'en dernier recours** et seulement si cette interruption n'a pas de répercussions négatives sur les droits humains, conformément aux Principes directeurs des Nations unies ;
- collaborer avec tous les acteurs concernés et utiliser ses moyens de pression autant que possible pour **élargir l'application des Normes relatives au bien-être des travailleurs à tout le personnel « associé » au tournoi** (c'est-à-dire aux agents fournissant des services dans les infrastructures qui seront utilisées pendant le tournoi, même si elles n'ont pas été directement créées dans ce but), **y compris les agents de sécurité** ;
- **exhorter le Qatar à mettre en œuvre efficacement et de toute urgence le Code du travail et toutes les réformes du droit du travail qu'il a promulguées à ce jour, ainsi qu'à contrôler leur application** ;
- **exhorter le Qatar à garantir que les mécanismes existants de réparation destinés aux travailleuses et travailleurs migrants victimes d'atteintes aux droits humains** répondent efficacement et rapidement aux demandes de ces personnes.

LA FIFA ET LE COMITÉ SUPRÊME DOIVENT ÉGALEMENT :

- **renforcer leurs mesures de diligence requise à l'égard des droits humains avant d'engager des sociétés de sécurité et des sous-traitants, puis pendant toute la durée des contrats.** Mettre en œuvre des mécanismes de surveillance et de contrôle qui soient au moins aussi solides que ceux déjà en place pour le personnel du Comité suprême ;
- **renforcer les mécanismes de réparation existants** et les élargir pour en faire bénéficier tous les agents de service de la Coupe du monde ;
- **fournir des réparations aux victimes de toutes les atteintes** qui sont détaillées dans ce rapport et qu'ils ont provoquées, auxquelles ils ont contribué ou qui sont directement liées à leurs opérations, **ou coopérer en ce sens** ;
- **accroître la fréquence du compte rendu sur les mesures de mise en œuvre des engagements pris à l'égard des agents des services assurés dans le cadre de la Coupe du monde et des autres travailleuses et travailleurs associés à cet événement, y compris les agents de sécurité.** Les informations fournies doivent être suffisamment détaillées pour permettre une compréhension complète des mesures concrètes adoptées ou prévues afin de garantir le respect des droits humains de ces personnes travailleuses migrantes ;
 - o ces comptes rendus doivent mentionner les risques spécifiques ou les cas d'atteintes aux droits humains, ainsi que la manière dont la FIFA et le Comité suprême y ont répondu ou y répondent, notamment les réparations fournies ou prévues ;
- **divulguer des renseignements détaillés sur tous les fournisseurs et sous-traitants, ainsi que les marchés et accords passés avec les prestataires de services de la Coupe du monde,** notamment les dispositions spécifiques relatives au bien-être des travailleurs imposées dans les appels d'offres et dans les accords contractuels.

**AMNESTY INTERNATIONAL
EST UN MOUVEMENT
MONDIAL DE DÉFENSE DES
DROITS HUMAINS.
LORSQU'UNE INJUSTICE
TOUCHE UNE PERSONNE,
NOUS SOMMES TOUS ET
TOUTES CONCERNÉ·E·S.**

NOUS CONTACTER



info@amnesty.org



+44 (0)20 7413 5500

PRENDRE PART À LA CONVERSATION

www.facebook.com/AmnestyGlobal

@Amnesty

« ILS NOUS PRENNENT POUR DES MACHINES. »

TRAVAIL FORCÉ ET AUTRES ATTEINTES AUX DROITS DE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS MIGRANTS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE AU QATAR

Malgré d'importantes réformes du système de parrainage (*kafala*) dans le monde du travail depuis 2017, les travailleuses et travailleurs migrants du secteur de la sécurité privée au Qatar subissent toujours des atteintes graves à leurs droits, notamment du travail forcé.

Les récits des gardiens et des responsables de sécurité interrogés par Amnesty International révèlent un large éventail d'atteintes aux droits humains et de formes d'exploitation commises dans huit sociétés de sécurité privée : journées de travail excessivement longues, non-respect des jours de repos, sanctions financières arbitraires ou disproportionnées, heures supplémentaires sous-payées, conditions de travail dangereuses, logements déplorables et discrimination fondée sur l'origine ethnique, la nationalité et la langue.

En particulier, le rapport conclut que les deux principaux éléments du travail forcé tel qu'il est défini dans le droit international – travail accompli contre son gré et sous la menace d'une peine – semblent présents dans les activités de six des entreprises en question, dont certaines ont fourni des services lors d'événements de la FIFA et dans des infrastructures liées à la Coupe du monde.

À l'approche du tournoi, les services de ces sociétés de sécurité vont être de plus en plus demandés au Qatar. Le gouvernement doit mener des enquêtes sur les violations des droits du travail dans le secteur de la sécurité privée, rendre publics les résultats de ces enquêtes et fournir des réparations aux travailleuses et travailleurs. Il doit également s'engager à publier un plan d'action détaillé pour expliquer comment il éliminera efficacement les pratiques relevant du travail forcé dans le secteur de la sécurité privée.