



AS/Cult-AS/Soc/Inf (2022) 2

13 octobre 2022

Or. anglais

## COMMISSION DE LA CULTURE, DE LA SCIENCE, DE L'ÉDUCATION ET DES MÉDIAS COMMISSION DES QUESTIONS SOCIALES, DE LA SANTÉ ET DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

### Réformes dans le domaine du travail au Qatar

#### Note d'information

Cette note contient des informations extraites de rapports et documents de l'OIT ; elle a été rédigée par le Secrétariat de l'APCE en étroite collaboration avec le Bureau de projet de l'OIT pour l'État du Qatar.

#### 1. Contexte

1. En 2014, des organisations syndicales internationales ont déposé une plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT. Elles alléguaient que le Qatar ne remplissait pas les obligations qui lui incombent au titre des conventions de l'OIT sur le travail forcé et sur l'inspection du travail qu'il avait ratifiées. Le dépôt de cette plainte a déclenché une série de mesures prévues par le mécanisme de contrôle de l'OIT, dont une décision du Conseil d'administration d'envoyer au Qatar une mission tripartite de haut niveau.

2. Après une phase de négociations, le gouvernement du Qatar et l'OIT ont convenu d'un programme destiné à favoriser la mise en œuvre de grandes réformes dans le domaine du travail. Ce programme a été approuvé par le Conseil d'administration, qui a décidé, en 2017, de clore la procédure de plainte<sup>1</sup>. Cinq mois plus tard, un Bureau de projet de l'OIT a ouvert à Doha. Dans le cadre de l'accord signé par l'OIT et le gouvernement du Qatar, des rapports de situation annuels sur le programme de coopération technique ont été élaborés et présentés au Conseil d'administration de l'OIT en 2018, 2019 et 2020<sup>2</sup>.

3. Pendant la première phase du programme, le Bureau de projet de l'OIT pour l'État du Qatar a travaillé avec le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales pour mettre en œuvre le programme conjointement. Des organisations syndicales internationales<sup>3</sup> et des organisations patronales<sup>4</sup> sont aussi partenaires du programme de réforme et rencontrent régulièrement le Gouvernement, l'OIT et d'autres entités pour évaluer les progrès et définir les futures priorités. Parmi les autres institutions partenaires figurent la Chambre de commerce et d'industrie du Qatar et des représentants du secteur privé, le Comité suprême pour l'organisation et la durabilité, la Fondation du Qatar, le ministère de la Santé publique, des universitaires, des missions diplomatiques à Doha et des organisations de la société civile, notamment en Asie.

<sup>1</sup> Pour une description détaillée de ce processus, voir les pages 54 à 60 de cette publication sur le mécanisme de contrôle de l'OIT : [https://www.ilo.org/global/standards/WCMS\\_730867/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_730867/lang--fr/index.htm).

<sup>2</sup> Voir : [https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB334/ins/WCMS\\_647832/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB334/ins/WCMS_647832/lang--en/index.htm) ;  
[https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB337/ins/WCMS\\_723262/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB337/ins/WCMS_723262/lang--fr/index.htm) ;  
[https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB340/ins/WCMS\\_757601/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB340/ins/WCMS_757601/lang--fr/index.htm).

<sup>3</sup> La Confédération syndicale internationale, la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois, la Fédération internationale des travailleurs domestiques, la Fédération internationale des ouvriers du transport et UNI Global Union (qui représente les travailleurs du secteur des services et des secteurs connexes). L'équipe du Bureau de projet de l'OIT au Qatar comprend aussi cinq chargés de liaison avec les collectivités locales, qui représentent ces syndicats ; les chargés de liaison ont pour tâche de promouvoir les réformes auprès des travailleurs, de constituer des dossiers à la suite de plaintes de travailleurs et de transmettre ces dossiers au MADLSA.

<sup>4</sup> La Chambre de commerce et d'industrie du Qatar et l'Organisation internationale des employeurs.

4. La première phase du programme OIT-Qatar s'est terminée en juin 2021 ; une deuxième phase, qui s'est ouverte en juillet 2021, s'étendra jusqu'en décembre 2023. En octobre 2021, le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales a été restructuré en différents ministères, dont le ministère du Travail (MdT) et le ministère du Développement social et de la Famille. Le MdT nouvellement créé est devenu le principal partenaire de l'OIT dans la mise en œuvre de la deuxième phase du programme OIT-Qatar.

5. Bien que la deuxième phase du programme ne nécessite pas de rapport annuel officiel au Conseil d'administration de l'OIT, il n'était pas moins nécessaire de communiquer avec les parties intéressées sur l'ample étendue des travaux en cours au Qatar, et en particulier sur les principaux développements et les priorités restantes. Pour cette raison, un rapport d'étape a été publié en décembre 2021 et un nouveau rapport est attendu en novembre 2022. Ci-après sont récapitulés les principaux résultats obtenus au Qatar ces 4 dernières années dans le cadre de la mise en œuvre du programme.

## **2. Principales réalisations du programme de réforme dans le domaine du travail**

### **2.1. Kafala et mobilité de la main-d'œuvre**

6. Le Qatar est devenu le premier pays de la région à démanteler les aspects les plus problématiques du système de la kafala (parrainage). En conséquence, les travailleurs n'ont plus besoin d'autorisation pour quitter le pays et peuvent désormais changer d'emploi sans le consentement de leur patron. À la suite de l'adoption de la nouvelle législation en septembre 2020, plus de 240 000 travailleurs (soit environ 10 % de la main-d'œuvre totale) ont changé d'emploi au cours de la première année. En supprimant l'autorisation de sortie et en instaurant une véritable mobilité de la main-d'œuvre, les réformes ont réduit le contrôle que les employeurs exerçaient sur leurs salariés.

### **2.2. Salaire minimum**

7. En mars 2021 est entré en vigueur le premier salaire minimum non discriminatoire, qui s'applique à tous les travailleurs, indépendamment de leur nationalité et de leur secteur d'activité, y compris aux travailleurs domestiques. La loi précise que les employeurs doivent non seulement verser aux membres de leur personnel un salaire de base d'au moins 1 000 rials qatariens (QAR) par mois, mais aussi leur fournir de quoi se loger décentement et se nourrir correctement, ou leur verser des allocations mensuelles d'au moins 500 QAR pour le logement et 300 QAR pour l'alimentation. Environ 280 000 travailleurs, soit 13 % de la main-d'œuvre totale du secteur privé, ont vu leur salaire de base augmenter pour atteindre le niveau fixé par la loi. Ils seront beaucoup plus nombreux encore à bénéficier des nouvelles dispositions relatives aux allocations. Il importe de noter que les travailleurs migrants faiblement rémunérés envoient généralement entre 80 et 90 % de leur revenu à leur famille restée dans leur pays. L'augmentation salariale a donc des répercussions considérables pour des milliers de personnes dans les pays d'origine des travailleurs migrants.

8. La loi sur le salaire minimum a aussi instauré une commission chargée d'évaluer l'impact du nouveau salaire minimum et de proposer chaque année des ajustements. La Commission du salaire minimum, au sein de laquelle plusieurs organismes gouvernementaux sont représentés, consultera des travailleurs, des employeurs et des experts.

### **2.3. Système de protection des salaires**

9. Le système qatarien de protection des salaires (WPS) est un outil essentiel qui permet de surveiller le versement des salaires. Le WPS, créé en 2015, oblige tous les employeurs du secteur privé à transférer les salaires de leur personnel par l'intermédiaire de banques qatariennes dans les sept jours qui précèdent l'échéance. Le système a beaucoup contribué à réduire les abus concernant les salaires et à régler les litiges en la matière.

10. En 2019, une évaluation complète et indépendante du WPS<sup>6</sup> a été réalisée et ses résultats ont été rendus publics dans un rapport. Celui-ci contient une série de recommandations sur la manière de mieux exploiter le potentiel du WPS et de protéger plus efficacement les salaires. Si des améliorations restent à apporter, le gouvernement a cependant déjà mis en œuvre plusieurs des recommandations. Le rapport souligne la nécessité de renforcer la capacité opérationnelle du WPS à détecter diverses formes d'infractions liées aux salaires. L'unité de protection des salaires est désormais en mesure de mieux détecter des

<sup>5</sup> [https://www.ilo.org/beirut/countries/qatar/WCMS\\_832122/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/beirut/countries/qatar/WCMS_832122/lang--en/index.htm).

<sup>6</sup> [https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS\\_726174/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS_726174/lang--en/index.htm).

infractions supplémentaires, y compris des rémunérations inférieures au salaire minimum et des déductions illégales. En 2020, le WPS s'appliquait à 96 % des travailleurs remplissant les conditions requises et à 94 % des entreprises, ce qui représente une augmentation par rapport à 2019, où ces proportions étaient de 58 % et de 78 %.

#### **2.4. Sécurité et santé au travail**

11. Le gouvernement du Qatar et l'OIT œuvrent pour renforcer la sécurité et la santé au travail (SST) au niveau politique et stratégique, et pour améliorer la capacité de l'inspection du travail à faire respecter la réglementation. Le MdT et le ministère de la Santé publique ont adopté une politique nationale sur la SST<sup>7</sup>, qui repose sur la prévention, sur l'amélioration continue de l'évaluation et de la réduction des risques auxquels les salariés sont exposés sur leur lieu de travail, et sur le renforcement de la culture de la sécurité et de la santé à l'échelle nationale.

12. Une politique nationale en matière d'inspection du travail<sup>8</sup>, fortement axée sur une planification stratégique et reposant sur des observations factuelles, a été adoptée en avril 2019, pour augmenter l'efficacité et pour garantir durablement le respect des normes nationales et internationales. Lors de l'élaboration de la politique, il a été tenu compte des résultats de l'évaluation du système qatarien d'inspection du travail<sup>9</sup>.

13. En novembre 2021, l'OIT a publié un rapport<sup>10</sup> qui présente les données les plus complètes sur les accidents du travail survenus au Qatar en 2020 et formule une série de recommandations, appelant à une meilleure qualité de données et à une collecte plus précise de ces données, avec davantage d'efforts pour enquêter sur les accidents et les décès qui peuvent être liés au travail mais ne sont actuellement pas classés comme tels. Le rapport a révélé qu'il y avait eu 50 décès liés au travail en 2020, 506 blessures graves et plus de 37 000 blessures légères et modérées. Ces blessures couvrent tous les travailleurs du pays, quel que soit leur lieu de travail. Ces données ont été ventilées par causes de blessure, nationalité, âge, sexe et secteur de travail.

#### **2.5. Stress thermique**

14. En mai 2021, le gouvernement a adopté une nouvelle législation pour améliorer la protection contre le stress thermique<sup>11</sup>. La nouvelle décision ministérielle<sup>12</sup> prolonge la période durant laquelle le travail en extérieur est interdit en été : il est désormais interdit entre 10h00 et 15h30 du 1<sup>er</sup> juin au 15 septembre. En outre, la législation impose d'interrompre tout travail en extérieur lorsque la température dépasse 32.1°C selon l'indice WBGT<sup>13</sup>, qui tient compte de la température, de l'humidité, du vent et du rayonnement solaire.

15. Pour la première fois, la législation nationale précise que les travailleurs ont le droit de cesser le travail s'ils sentent que leur santé est menacée, et impose explicitement aux employeurs d'évaluer les risques liés au stress thermique. Il convient de noter que les personnes qui travaillent en extérieur sont obligatoirement soumises à des examens de santé annuels ; l'objectif est de faire en sorte que les travailleurs les plus susceptibles de développer des troubles provoqués par la chaleur se voient confier des tâches adaptées ou bénéficient de mesures d'atténuation supplémentaires. L'OIT a coopéré étroitement avec le gouvernement et le Comité suprême pour l'organisation et la durabilité pour mener les recherches sur le terrain dont les résultats ont servi de base à l'élaboration de ces nouvelles mesures<sup>14</sup>.

16. En vue de favoriser le respect des nouvelles dispositions, le MdT et l'OIT ont élaboré des orientations pour les employeurs<sup>15</sup>. De plus, les inspecteurs du travail reçoivent une formation destinée à leur permettre de déterminer si les entreprises appliquent les mesures de prévention du stress thermique ; des campagnes d'inspection et de communication sont aussi organisées durant les mois d'été. En été 2021, plus de 338 entreprises ont été fermées parce qu'elles ne respectaient pas la nouvelle législation. En juin 2022, le MdT a publié une décision précisant que les agents de sécurité et les livreurs sont protégés par la législation et a également interdit toute livraison à moto pendant les heures de travail interdites.

<sup>7</sup>[https://www.adlsa.gov.qa/en/Labour/Attachments/Occupational\\_Safety\\_and\\_Health\\_Policy\\_in\\_the\\_State\\_of\\_Qatar.pdf](https://www.adlsa.gov.qa/en/Labour/Attachments/Occupational_Safety_and_Health_Policy_in_the_State_of_Qatar.pdf).

<sup>8</sup>[https://www.adlsa.gov.qa/en/Labour/Labour-Inspection/Attachments/Labour\\_Inspection\\_Policy.pdf](https://www.adlsa.gov.qa/en/Labour/Labour-Inspection/Attachments/Labour_Inspection_Policy.pdf).

<sup>9</sup>[https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS\\_726173/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS_726173/lang--en/index.htm).

<sup>10</sup>[https://www.ilo.org/beirut/countries/qatar/WCMS\\_828395/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/beirut/countries/qatar/WCMS_828395/lang--en/index.htm).

<sup>11</sup>[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_794888/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_794888/lang--fr/index.htm)

<sup>12</sup>[https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/labinsp-osh/WCMS\\_794551/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/labinsp-osh/WCMS_794551/lang--en/index.htm).

<sup>13</sup> L'indice WBGT (de l'anglais « Wet Bulb Globe Temperature ») est aussi appelé « indice de température au thermomètre-globe mouillé ».

<sup>14</sup>[https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS\\_723545/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS_723545/lang--en/index.htm).

<sup>15</sup>[https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS\\_794519/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS_794519/lang--en/index.htm).

## 2.6. Dialogue social

17. Le projet de l'OIT vise aussi à aider le gouvernement et le secteur privé à promouvoir le dialogue social en créant des comités paritaires dans les entreprises. Des représentants de ces comités participent également à des plateformes de dialogue social au niveau sectoriel et au niveau national.

18. Un comité paritaire réunit un nombre égal de représentants de la direction et des salariés, qui peuvent ainsi parler ensemble des questions qui les concernent dans l'entreprise. Les représentants de la direction sont désignés par les employeurs alors que les représentants des salariés sont élus. Les membres se réunissent au moins une fois par mois pour discuter de tous les sujets liés au travail.

19. À ce jour, des comités paritaires ont été créés dans 40 entreprises privées, qui comptent au total plus de 30 000 salariés dans divers secteurs économiques, et il est prévu d'en créer d'autres. L'OIT et le MoT apportent un soutien pour l'organisation des élections et proposent des orientations et des formations sur les rôles et les responsabilités des comités.

20. En plus des comités paritaires, le secteur hôtelier du Qatar a inauguré le 31 mai 2022 une plateforme de dialogue social au niveau sectoriel, appelé Comité central de consultation patronale-syndicale (*Central Labour Management Consultation Committee - CLMCC*). Cette organisation, créée par le MdT, l'OIT et le Comité suprême pour l'organisation et la durabilité (SC), permet aux représentants des travailleurs et de la direction de chaque comité paritaire du secteur de discuter sur des questions de travail urgentes et pertinentes au-delà du niveau de l'entreprise. Le CLMCC permet aux représentants des travailleurs et de la direction d'entreprendre des actions sectorielles par le biais de lignes directrices, de conventions collectives, de plans d'action, etc. Une initiative récente du CLMCC a été de coopérer avec le Comité national de lutte contre la traite des êtres humains et l'OIT afin d'élaborer conjointement un plan d'action pour combattre et prévenir le travail forcé et les pratiques d'exploitation dans le secteur de l'hôtellerie.

## 2.7. Accès à la justice

21. Ces dernières années, le Qatar a pris des dispositions pour améliorer l'accès des travailleurs à la justice. Par exemple, des commissions de règlement des litiges liés au travail ont été mises en place. En 2021, le gouvernement a aussi établi une plateforme en ligne destinée à recevoir les plaintes des travailleurs ; des lanceurs d'alerte peuvent également déposer des plaintes sur cette plateforme de manière anonyme. Concernant les plaintes reçues en 2021, 75% d'entre elles ont été réglées, 24% ont été transmises aux prud'hommes et 1% sont toujours en cours d'instruction.

22. Les travailleurs se rendent fréquemment dans les locaux du Bureau de projet de l'OIT, ou le contactent, pour s'informer sur le droit du travail, ou sur une procédure ou une demande en cours. L'OIT suit les dossiers avec le MdT. L'OIT a fourni une assistance dans des affaires concernant plus de 11 000 travailleurs. Cette activité permet au Bureau de bien connaître les difficultés qui subsistent en matière d'application des lois et de se faire une idée de la manière dont les institutions pourraient encore être renforcées.

## 3. Défis qui restent à relever

23. S'il convient de saluer les résultats déjà obtenus par le Qatar dans le cadre de son programme de réforme dans le domaine du travail, il y a cependant encore beaucoup à faire. L'on observe ainsi des difficultés de mise en œuvre et une certaine résistance au changement, ce qui n'a rien d'étonnant, compte tenu de l'ampleur de la réforme.

24. Selon un rapport d'Amnesty international de mai 2022, « (...) des problèmes structurels persistants associés à l'absence d'une mise en œuvre adéquate signifient que des milliers de travailleurs migrants continuent d'être victimes d'abus et d'exploitation. Tous les travailleurs migrants dépendent encore de leur employeur dès leur entrée dans le pays et tout au long de leur emploi. Les recherches d'Amnesty International et d'autres organisations montrent que des milliers de personnes continuent d'être confrontées au vol de salaire, à des conditions de travail et de vie dangereuses et à des obstacles parfois insurmontables pour changer d'emploi (...) »<sup>16</sup>. Le rapport d'*Equidem* "Nous travaillons comme des robots" (*We work like robots*) dénonce également les violations des droits des travailleurs dans les hôtels partenaires de la Coupe du Monde de la FIFA, Qatar 2022, notamment « le harcèlement sexuel, la discrimination fondée sur la nationalité et le sexe, le vol de salaire, les risques pour la santé et la sécurité, la perte soudaine d'emploi, et les frais illégaux

<sup>16</sup> "Predictable and preventable: why FIFA and Qatar should remedy abuses behind the 2022 world cup", page 17. Disponible à l'adresse : <https://www.amnesty.org/en/documents/mde22/5586/2022/en/>.

de recrutement ». Le rapport souligne également que les travailleurs se voient refuser le droit fondamental de s'associer, sont soumis à une surveillance intensive et au contrôle de l'employeur, et craignent des représailles, y compris l'expulsion à l'instigation de l'employeur, pour vouloir protéger leurs droits et intérêts<sup>17</sup>.

25. Parmi les défis qui restent à relever figurent les suivants.

- i. Le non-paiement des salaires demeure la préoccupation première des travailleurs, et de l'OIT. Le WPS a amélioré la situation en matière de détection et les sanctions pour non-paiement des salaires ont été alourdies (amendes plus élevées et peines d'emprisonnement plus longues). Toutefois, des dispositions doivent encore être prises pour accélérer l'application des sanctions aux employeurs et le versement des salaires impayés aux travailleurs. L'OIT et le gouvernement du Qatar travaillent sur des mesures visant à simplifier l'accès à la justice et à rendre opérationnel un Fonds d'assurance pour les travailleurs. En août 2022, le Fonds a versé 160 millions de dollars américains pour salaires impayés à environ 37 000 travailleurs.
- ii. Des employeurs sans scrupules utilisent différents moyens pour essayer de maintenir le contrôle sur leurs salariés : par exemple, ils annulent la carte d'identité qatarienne (QID) de ceux qui cherchent à changer de travail<sup>18</sup>, introduisent de nouvelles clauses dans les contrats ou portent plainte pour fuite contre des salariés. Le MoT et l'OIT s'efforcent d'empêcher les employeurs d'exercer des représailles contre les salariés ou de commettre d'autres infractions liées aux contrats de travail.
- iii. Les principales réformes adoptées ces dernières années s'appliquent aussi aux travailleurs domestiques. De plus, des dispositions législatives protégeant les droits des travailleurs domestiques ont été adoptées en 2017 et un nouveau contrat standard pour ces travailleurs a été instauré en 2021. Cela dit, les dispositions qui leur sont applicables ne sont pas toutes mises en œuvre ; c'est notamment le cas de celles qui concernent les heures de travail et le droit à un jour de congé.
- iv. Il est nécessaire d'élargir les structures au sein du MoT pour continuer à soutenir la création de comités paritaires. Entretenir le dialogue social dans l'entreprise est une tâche importante mais les représentants des salariés et des employeurs doivent aussi être de plus en plus actifs au niveau sectoriel et au niveau national.
- v. Des efforts sont déployés pour développer la capacité de l'inspection du travail. Cela reste un domaine prioritaire, dans lequel des améliorations doivent continuer à être apportées. En plus d'assurer des formations, l'OIT fournit un soutien afin qu'une approche plus stratégique aux interventions d'inspections soit adoptée

24. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT poursuit le contrôle régulier des mesures prises par le gouvernement du Qatar pour donner effet aux conventions pertinentes qu'il a ratifiées : la Convention sur le travail forcé, 1930 (C029) et la Convention sur l'inspection du travail, 1947 (C081)<sup>19</sup>.

<sup>17</sup> En août 2022, au moins 60 travailleurs étrangers ont été arrêtés, suite à une manifestation organisée pour protester qu'ils n'avaient pas été payés pendant des mois, et certains d'entre eux ont été expulsés ; voir [ici](#).

<sup>18</sup> Toute personne résidente au Qatar (ressortissants ou étrangers) doit avoir une QID. Pour les étrangers, ce document coïncide avec le titre de séjour ; il indique le nom du parrain (employeur) en plus de la nationalité, du numéro de passeport, de la profession et d'autres données de la personne concernée.

<sup>19</sup> Commentaires les plus récents de la commission :

- C029 demande directe 2020:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID,P13100\\_LANG\\_CODE:406289\\_9,fr:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:406289_9,fr:NO)

- C029 observation 2020

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID,P13100\\_LANG\\_CODE:406289\\_5,fr:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:406289_5,fr:NO)

- C081 demande directe 2020

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID,P13100\\_LANG\\_CODE:406276\\_1,fr:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:406276_1,fr:NO)

- C081 observation 2020

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID,P13100\\_LANG\\_CODE:406276\\_4,fr:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:406276_4,fr:NO)