



Conseil d'administration

355^e session, Genève, 17-27 novembre 2025

Section institutionnelle

INS

Date: 27 novembre 2025

Original: anglais

Seizième question à l'ordre du jour

Rapport du Directeur général

Septième rapport supplémentaire: Rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par l'Arabie saoudite de la convention n° 29 et du protocole de 2014 y relatif, ainsi que des conventions n^{os} 81, 95 et 111

► Table des matières

	Page
I. Introduction	3
II. Projet de décision	4
III. Examen de la réclamation	4
A. Allégations de l'organisation plaignante	4
B. Réponse du gouvernement	19
IV. Conclusions du comité	27

1. Convention n° 29 et protocole y relatif	27
2. Convention n° 95	36
3. Convention n° 111	41
4. Convention n° 81	44
IV. Recommandations du comité	49

► I. Introduction

1. Par une communication datée du 5 juin 2024, l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) a adressé au Bureau international du Travail, en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT, une réclamation alléguant l'inexécution par l'Arabie saoudite de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, de la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Les conventions n°s 29, 81, 100 et 111 ont été ratifiées par l'Arabie saoudite le 15 juin 1978, le protocole de 2014 le 26 mai 2021, la convention n° 95 le 7 décembre 2020, la convention n° 138 le 2 avril 2014 et la convention n° 182 le 8 octobre 2001, et demeurent en vigueur dans le pays. L'IBB a transmis un complément d'information dans des communications datées du 21 janvier, du 15 mai et du 24 juin 2025.

2. Les dispositions de la Constitution de l'OIT relatives à la présentation des réclamations sont les suivantes:

Article 24

Réclamations au sujet de l'application d'une convention

Toute réclamation adressée au Bureau international du Travail par une organisation professionnelle des travailleurs ou des employeurs, et aux termes de laquelle l'un quelconque des Membres n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention à laquelle ledit Membre a adhéré, pourra être transmise par le Conseil d'administration au gouvernement mis en cause et ce gouvernement pourra être invité à faire sur la matière telle déclaration qu'il jugera convenable.

Article 25

Possibilité de rendre la réclamation publique

Si aucune déclaration n'est reçue du gouvernement mis en cause dans un délai raisonnable, ou si la déclaration reçue ne paraît pas satisfaisante au Conseil d'administration, ce dernier aura le droit de rendre publique la réclamation reçue et, le cas échéant, la réponse faite.

3. Conformément aux dispositions de l'article 1 du Règlement relatif à la procédure à suivre pour l'examen des réclamations présentées au titre des articles 24 et 25 de la Constitution de l'OIT, le Directeur général a accusé réception de la réclamation, en a informé le gouvernement de l'Arabie saoudite et l'a transmise au bureau du Conseil d'administration.
4. À sa 352^e session (novembre 2024), le Conseil d'administration a décidé que la réclamation:
a) n'était pas recevable pour ce qui était des conventions n°s 100, 138 et 182; et *b)* était recevable pour ce qui était des conventions n°s 29 (et du protocole y relatif), 81, 95 et 111, et a désigné un comité tripartite chargé de l'examiner. Le comité est composé de M. Fazle Lohani Babu (membre gouvernemental, Bangladesh), M^{me} Sonya Janahi (membre employeuse, Bahreïn) et M^{me} Amanda Brown (membre travailleuse, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord).

5. Le gouvernement a soumis ses observations concernant la réclamation dans une communication que le Bureau a reçue le 23 janvier 2025. Il a transmis des observations supplémentaires en date du 28 avril et du 15 juillet 2025, en réponse au complément d'information communiqué par l'IBB. Il a également soumis des observations supplémentaires le 2 novembre 2025, en réponse à une requête du comité.
6. Le comité a tenu sept réunions en ligne pour examiner la réclamation et adopter son rapport.

► II. Projet de décision

7. **À la lumière des conclusions énoncées dans le rapport du comité figurant dans le document GB.355/INS/16/7, le Conseil d'administration:**
 - a) **approuve le rapport du comité;**
 - b) **prie le gouvernement de l'Arabie saoudite de fournir à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, au plus tard le 1^{er} septembre 2026, des rapports concernant l'application de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et de son protocole, ainsi que de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, de la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, et de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, y compris des informations sur la suite donnée aux conclusions et aux recommandations du comité, en vue de leur examen par la commission d'experts à sa session de 2026;**
 - c) **décide de rendre le rapport public et de clore la procédure de réclamation.**

► III. Examen de la réclamation

A. Allégations de l'organisation plaignante

8. L'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) allègue que: i) les travailleurs migrants – venant de pays tels que le Bangladesh, l'Inde, le Pakistan, le Yémen, l'Égypte, le Soudan, les Philippines, la Syrie et le Népal – sont l'objet d'une discrimination systématique et sont gravement exploités dans le cadre d'un système qui facilite le recours, par les employeurs du pays, au travail forcé¹; ii) le gouvernement ne protège pas les travailleurs migrants contre le travail forcé; iii) les travailleurs migrants sont exposés à des abus généralisés, tel que le non-paiement de leurs salaires, à chaque étape du «cycle migratoire»; et iv) cette situation est aggravée par l'inadéquation du système d'inspection du travail.
9. L'IBB fonde ses allégations sur deux de ses rapports, établis respectivement en 2024 et en 2025. Le premier, intitulé *La situation des travailleurs migrants au Royaume d'Arabie saoudite*, s'appuie sur des recherches secondaires effectuées à partir des travaux de groupes et

¹ L'IBB indique que, d'après les statistiques, il y a environ 13,4 millions de travailleurs migrants dans le pays, soit 41,6 pour cent de la population et plus de 75 pour cent de la main-d'œuvre totale du pays (ce pourcentage atteint presque 80 pour cent dans le secteur privé, compte non tenu du travail domestique), et que ces chiffres devraient augmenter à l'occasion de la préparation de plusieurs manifestations mondiales que le pays s'apprête à accueillir et des campagnes intensives de recrutement qu'il mène aux fins de la préparation et de l'exécution d'une multitude de mégaprojets.

d'organismes des Nations Unies s'occupant des droits de l'homme, de données qualitatives issues d'études de cas de travailleurs migrants et d'une sélection de 13 témoignages de travailleurs migrants venant d'Inde, du Pakistan, du Népal, de Sri Lanka, du Bangladesh, et des Philippines. Le second rapport, intitulé *Derrière les apparences: La réalité des réformes de la législation du travail en Arabie saoudite*, contient une analyse des réformes de la législation du travail fondée sur des données publiées par le gouvernement, des rapports d'organismes internationaux, des plateformes numériques et des sources indirectes, notamment des entretiens, des témoignages et des textes juridiques. L'IBB s'appuie aussi sur des informations et des données tirées de rapports publiés par Human Rights Watch (*Die first, and I'll pay you later*, décembre 2024, et *Saudi Arabia: Migrant Workers Electrocuted, Decapitated, and Falling to Death at Workplaces*, mai 2025); les observations finales concernant le rapport valant 10^e et 11^e rapports périodiques de l'Arabie saoudite adoptées par le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD) (décembre 2024); le rapport d'Amnesty International intitulé *Locked in, left out: The hidden lives of Kenyan domestic workers in Saudi Arabia*, 2025; et le rapport de FairSquare intitulé *Unexplained migrant worker deaths in Saudi Arabia*, mai 2025.

1. Allégations de travail forcé

10. L'IBB allègue l'inexécution par l'Arabie saoudite de la convention n° 29 et du protocole y relatif, au motif que le gouvernement ne protège pas les travailleurs migrants contre le travail forcé, dont la pratique est attestée par les éléments suivants: retenue/non-versement des salaires; abus de faiblesse; tromperie; restriction de la liberté de circulation; isolement; intimidation et menaces; confiscation des documents d'identité; servitude pour dettes; conditions de vie et de travail abusives; et nombre excessif d'heures supplémentaires.
11. L'IBB estime que les abus dont les travailleurs migrants sont victimes en Arabie saoudite sont rendus possibles par le système de parrainage appelé *kafala*, dans le cadre duquel le statut juridique des travailleurs migrants est déterminé par leurs employeurs («parrains») respectifs. Malgré plusieurs réformes de la législation du travail, le cadre législatif et réglementaire de l'Arabie saoudite ne permet pas de lutter contre les abus liés au système de la *kafala*, dans lequel les employeurs exercent un contrôle très étendu sur la vie des travailleurs. L'IBB allègue par ailleurs que la coexistence d'un système qui restreint drastiquement la liberté d'expression et d'association et réprime toute dissension rend souvent ces réformes inopérantes. L'IBB affirme que les plans de développement ambitieux et les mégaprojets de l'Arabie saoudite aggravent les vulnérabilités existantes et contribuent à l'exploitation des communautés à risque, en particulier les travailleurs migrants faiblement rémunérés provenant de pays en développement.

1.1. Système de la *kafala* et restrictions de la mobilité des travailleurs

1.1.1. Permis de séjour

12. L'IBB allègue que les employeurs en Arabie saoudite exercent dans le cadre du système de la *kafala* un contrôle exclusif sur des aspects importants du statut juridique des travailleurs migrants. Les conditions qui régissent la migration et le séjour légal des travailleurs dans le pays sont énoncées dans le règlement sur le séjour adopté en vertu du décret royal n° 17/2/25/1337 daté du 11 septembre 1952. L'employeur est seul responsable de la délivrance et du renouvellement des permis de travail et de séjour du travailleur, ainsi que du paiement d'amendes en cas de retard à cet égard. Les travailleurs migrants qui n'ont pas de permis de séjour ou dont le permis n'a pas été renouvelé sont considérés comme étant en situation

irrégulière et risquent des sanctions, la prison, voire l'expulsion, même lorsque le défaut de permis ou le non-renouvellement de celui-ci est dû à la négligence de l'employeur. Les travailleurs migrants qui n'ont pas reçu de permis de séjour ont le droit de changer d'emploi sans l'approbation de leur employeur, mais ils doivent d'abord obtenir un «permis de séjour temporaire» dont ils peuvent faire la demande eux-mêmes. L'IBB considère que cette situation fait peser la responsabilité de la demande de permis sur les travailleurs au lieu d'obliger les employeurs à répondre de l'inexécution de leurs obligations légales. Selon l'IBB, des obstacles de divers ordres font qu'il est difficile pour les travailleurs de présenter eux-mêmes une demande de permis, que ce soit en personne à un guichet ou via la plateforme en ligne du ministère de l'Intérieur (Absher), lancée en 2015, qui propose un large éventail de services, notamment pour aider les travailleurs à quitter le pays.

1.1.2. Restrictions applicables aux changements d'employeur

13. L'IBB allègue que, en dépit des légères modifications qui lui ont été apportées dans le cadre de l'Initiative de réforme de la législation du travail de 2021 (ci-après l'«Initiative de 2021»), le système de la *kafala* est demeuré globalement inchangé et continue de restreindre très fortement la mobilité des travailleurs. En outre, 3,6 millions de travailleurs migrants parmi les plus vulnérables, tels que les travailleurs domestiques et les agriculteurs, et entre 3,5 et 4,4 millions de travailleurs sans papiers ont été exclus du bénéfice de ces réformes. En vertu de cette initiative, les travailleurs migrants ont le droit de quitter un employeur (moyennant un préavis) sans avoir à obtenir son autorisation préalable, à condition de résider en Arabie saoudite depuis au moins un an (arrêté ministériel n° 51848/1442 du 5 novembre 2020). Une demande de changement d'employeur doit être soumise via la plateforme en ligne Qiwa du ministère des Ressources humaines et du Développement social, qui a été lancée en 2019 pour permettre aux employeurs et aux travailleurs de consulter et de mettre à jour les contrats de travail en ligne. Les travailleurs migrants peuvent quitter un employeur sans son consentement uniquement au cours de leur première année de séjour et dans certains cas précis (par exemple en cas d'expiration du permis de séjour ou de travail, de non-paiement du salaire par l'employeur pendant trois mois consécutifs, ou de manœuvres dilatoires de la part de l'employeur dans le contexte d'un conflit du travail en instance). Les employeurs ont toujours un pouvoir considérable sur les travailleurs en ce qu'ils peuvent les empêcher de quitter leur service en exploitant certains vides juridiques, par exemple en délivrant unilatéralement des visas de sortie, ou par des manœuvres illégales consistant notamment à les accuser d'actes constitutifs d'infractions pénales – vol, dommages matériels ou non-remboursement de dettes – pour les punir ou les empêcher de changer d'employeur. Les entretiens qu'a conduits Human Rights Watch, notamment avec des fonctionnaires des ambassades des pays d'origine des migrants, montrent que ces travailleurs ignorent souvent l'existence des portails en ligne tels que la plateforme Qiwa ou n'ont pas les connaissances techniques nécessaires pour les utiliser ou pour comprendre les subtilités de la législation du travail saoudienne, notamment pour ce qui est des possibilités de changement d'employeur. Alors que les nouveaux employeurs sont tenus de prendre à leur charge les frais de transfert, des travailleurs ont déclaré à Human Rights Watch que leurs nouveaux employeurs leur avaient réclamé des sommes d'argent équivalant dans certains cas à deux mois de salaire ou au montant des frais de recrutement.

1.1.3. Visas de sortie

14. L'IBB indique que les travailleurs migrants, qui devaient auparavant être munis d'un visa de sortie que seul l'employeur était habilité à demander pour pouvoir quitter le pays, peuvent depuis l'Initiative de réforme de la législation du travail demander eux-mêmes un «visa de

sortie» ou un «visa de sortie et de retour» via le portail en ligne Absher. Ils doivent pour cela acquitter des frais de visa, d'un montant de 200 riyals saoudiens, le visa leur étant délivré sous dix jours, sauf si l'employeur, informé de la demande dès le dépôt de celle-ci, s'y oppose auprès du ministère des Ressources humaines et du Développement social dans les dix jours. L'IBB allègue que, compte tenu des biais inhérents au système, il est plus que probable qu'il suffise qu'un employeur en fasse la demande pour que le visa de sortie soit annulé. D'après le rapport de Human Rights Watch, seuls 618 travailleurs étrangers ont obtenu des permis de sortie depuis la mise en œuvre de l'Initiative de 2021. L'IBB indique en outre que, alors que les travailleurs qui demandent un visa de sortie définitive au milieu d'un contrat sont bannis à vie du pays, les employeurs peuvent faire établir des visas de sortie définitive en cours de contrat, sans en aviser préalablement les travailleurs, via le portail en ligne Absher. En pareil cas, les travailleurs ont 60 jours pour quitter le pays, après quoi ils sont considérés comme sans papiers et passibles d'expulsion. Si les travailleurs peuvent porter plainte pour contester la délivrance unilatérale d'un visa de sortie, il est difficilement concevable que leur plainte soit traitée, une audience organisée et une décision rendue dans un délai de 60 jours.

1.1.4. Accusations de fuite

15. L'IBB allègue qu'un autre élément atteste que la relation employeurs-travailleurs demeure à l'avantage des premiers: il s'agit de la pratique consistant pour les employeurs à accuser faussement les travailleurs d'avoir pris la fuite. L'IBB reconnaît que l'Initiative de 2021 a modifié le régime applicable en cas de fuite, de sorte que les travailleurs considérés comme étant «en fuite» (qui reçoivent à ce titre un avis dit de «rupture d'emploi») ont désormais deux mois pour trouver un nouvel emploi ou quitter le pays. Cela étant, l'IBB estime que le ministère des Ressources humaines et du Développement social n'informe pas adéquatement les travailleurs accusés d'avoir pris la fuite, lesquels peuvent de ce fait se retrouver sans le savoir en situation irrégulière. En outre, selon le rapport de Human Rights Watch, former un recours auprès du mécanisme de règlement des conflits du travail du ministère des Ressources humaines et du Développement social peut être un processus coûteux, long et laborieux pour les travailleurs.

1.1.5. Confiscation de passeport

16. L'IBB allègue que, bien que cette pratique soit interdite par la loi (article 6 du règlement d'application de la loi sur le travail), la confiscation de passeport par les employeurs demeure monnaie courante. S'il est vrai que les réformes de la législation du travail de 2015 ont rendu les manquements des employeurs, notamment aux règles interdisant la confiscation de passeport, passibles d'amendes ou ont alourdi les amendes déjà prévues, ces réformes ne s'appliquaient pas aux travailleurs domestiques, et force est de constater que bon nombre des abus que ces sanctions visaient à décourager sont encore très largement répandus. L'IBB allègue que la confiscation de passeport restreint encore la mobilité des travailleurs migrants et que, ainsi privés de leurs papiers, ceux qui sont dans la détresse et voudraient partir ont encore moins de chances d'y parvenir. L'IBB insiste sur la nécessité que le gouvernement, et en particulier le ministère des Ressources humaines et du Développement social, prennent d'urgence des mesures pour faire en sorte que l'article 6 du règlement d'application de la loi sur le travail soit dûment respecté.

1.2. Pratiques de recrutement inéquitables et trompeuses

1.2.1. Rôle des intermédiaires/entreprises pourvoyeuses de main-d'œuvre

17. L'IBB fait essentiellement référence à deux types de procédures de recrutement: 1) le recrutement direct par des entreprises légalement enregistrées en Arabie saoudite, qui

embauchent directement des travailleurs auprès d'agences de placement des pays d'origine des travailleurs; et 2) le recrutement par l'intermédiaire d'agences d'emploi locales (également appelées agences de ressources humaines ou prestataires de main-d'œuvre) qui, entre autres services, assurent le recrutement de travailleurs à l'étranger pour le compte de l'employeur final. Dans ce type de recrutement, régi par le règlement de 2025 sur les agences de recrutement et d'emploi, les travailleurs sont parrainés par l'agence qui les place, mais font partie de la main-d'œuvre de l'employeur final. L'IBB indique que, dans le cadre de projets de construction et d'autres mégaprojets, le promoteur fait appel à une entreprise de logistique ou à un prestataire de main-d'œuvre, y compris des «méga-recruteurs» accrédités par le gouvernement, pour obtenir la main-d'œuvre nécessaire aux fins de l'exécution du projet.

18. D'après le rapport de Human Rights Watch, les travailleurs recrutés par l'intermédiaire d'entreprises pourvoyeuses de main-d'œuvre sont souvent exposés à des abus et risquent davantage d'être exploités que lorsqu'ils sont recrutés directement par les entreprises pour lesquelles ils vont travailler. Lors du recrutement, les travailleurs sont souvent dupés et amenés à croire qu'ils sont recrutés par l'entreprise principale et non par un sous-traitant. Même si les travailleurs signent des contrats de travail prévoyant un volume de travail et un salaire réguliers, il arrive souvent que les prestataires de main-d'œuvre ne leur assurent ni l'un ni l'autre. L'IBB mentionne en outre la modalité dite du «visa gratuit», dans le cadre de laquelle les parrains (*kafeel*) se font délivrer plus de visas de travail qu'ils n'ont besoin de travailleurs et les revendent, pour leur propre profit, souvent en recourant à des intermédiaires dans le pays d'origine des travailleurs. Les travailleurs migrants doivent verser à l'avance des sommes importantes pour obtenir ces visas, et se retrouvent ainsi en situation de servitude pour dettes, privés de toute protection juridique; s'ils se font prendre, ils risquent d'être placés en détention, condamnés au versement d'une amende ou expulsés, tandis que le parrain jouit d'une impunité quasi totale.

1.2.2. Frais de recrutement

19. L'IBB allègue que, lorsque les employeurs finaux recrutent directement des travailleurs dans leur pays d'origine, généralement par l'intermédiaire d'une agence de recrutement locale, il est fréquent que ces agences fassent payer les frais de recrutement aux travailleurs au lieu de les facturer aux employeurs saoudiens. Bien que la loi saoudienne sur le travail (article 40) prévoie expressément que tous les frais de recrutement sont à la charge de l'employeur final (y compris les frais liés à la délivrance et au renouvellement des permis de séjour et de travail et les frais liés aux visas de sortie et de retour, aux billets de retour dans le pays d'origine du travailleur et au transfert des travailleurs à son service), il n'existe pas de procédure officielle qui permette de déterminer si les travailleurs acquittent les frais de recrutement à leur arrivée dans le pays. D'après l'IBB, de nombreux rapports décrivent en détail des cas de travailleurs migrants contraints d'acquitter ces frais à leur arrivée en Arabie saoudite pour obtenir un emploi.
20. Selon le rapport de Human Rights Watch, les travailleurs migrants qui arrivent en Arabie saoudite sont vulnérables du fait que, pour pouvoir travailler, ils doivent payer des sommes exorbitantes au titre de ces frais de recrutement, qui leur sont réclamés en toute illégalité; ils souscrivent pour s'acquitter de ces sommes des prêts officieux à des taux d'intérêt annuels prohibitifs, s'endettant ainsi toujours plus et se retrouvant pris au piège de la servitude pour dettes. Seulement 2 des 130 travailleurs migrants interrogés aux fins du rapport de Human Rights Watch ont déclaré ne pas avoir eu à payer de frais de recrutement. Le rapport indique que, bien que les employeurs soient légalement tenus de prendre à leur charge ces frais et d'autres coûts connexes, les autorités interviennent rarement pour obliger ceux qui s'y refusent à s'acquitter de leurs obligations à cet égard.

1.2.3. Substitution de contrats et tromperie

21. L'IBB allègue que, bien que la législation nationale exige que tous les travailleurs migrants aient un contrat de travail écrit d'une durée déterminée portant leur signature et celle de l'employeur, c'est loin d'être le cas en pratique. L'Arabie saoudite a beau avoir établi un contrat de travail type contenant des informations sur les salaires, les prestations et d'autres conditions d'emploi (article 52 de la loi sur le travail), l'IBB allègue que celui-ci n'est pas systématiquement utilisé et qu'aucun contrôle n'est effectué à cet égard. La plateforme Qiwa du ministère des Ressources humaines et du Développement social, destinée à établir l'authenticité des contrats sous forme électronique, sert de registre numérique officiel; les données contractuelles sont saisies par les employeurs, et les travailleurs doivent en vérifier et en certifier l'exactitude. Dans la pratique, de nombreux obstacles – illettrisme, crainte de représailles ou situation irrégulière – rendent cette tâche difficile pour les travailleurs et les empêchent de signaler d'éventuelles erreurs.
22. Selon l'IBB, les travailleurs migrants arrivent souvent dans le pays sans avoir de contrat formel ou reçoivent un contrat rédigé en arabe ou en anglais, langues qu'ils ne comprennent pas toujours. D'autres, victimes de substitution de contrats, sont trompés sur les conditions de leur emploi et découvrent une fois sur place que la nature du travail n'est pas telle qu'elle leur avait été présentée par les employeurs ou par des intermédiaires malhonnêtes avant leur départ. La plupart du temps, la tromperie ne devient évidente que lorsque le travailleur migrant reçoit à son arrivée un contrat différent de celui que lui avait remis l'agence de recrutement dans son pays d'origine. Il est fréquent que les employeurs modifient unilatéralement les conditions d'emploi, une pratique courante étant la substitution de contrats par d'autres prévoyant des conditions différentes de celles convenues avec le travailleur avant son départ pour l'Arabie saoudite. Au moins 6 travailleurs ont dit avoir été forcés de signer des contrats dont ils ne comprenaient pas le contenu à leur arrivée en Arabie saoudite, et au moins 47 ont indiqué avoir été affectés à des emplois ou avoir reçu des prestations qui ne correspondaient pas à ce qui avait été contractuellement convenu avant leur départ.

1.3. Non-paiement ou retard de paiement des salaires

23. L'IBB indique que le non-paiement des salaires, l'un des principaux griefs formulés par les travailleurs migrants, entrave souvent lourdement la liberté de circulation de ces travailleurs. L'analyse de cas récents concernant des travailleurs migrants venant du Bangladesh, d'Inde, du Népal, du Pakistan, des Philippines et du Sénégal révèle que le retard de paiement et/ou le non-paiement des salaires relèvent d'une pratique systématique, assimilable à de l'exploitation au travail. Ces « vols de salaires » peuvent prendre la forme d'un non-versement des salaires, prestations et allocations; de retenues sur salaire; et/ou d'un non-versement de gratifications. L'IBB allègue que le problème systémique du non-paiement des salaires dus aux travailleurs migrants n'a été enrayé ni par les réformes entreprises dans le cadre de l'Initiative de 2021 (dont des millions de travailleurs n'ont pas bénéficié), ni par la création en 2013 du système de protection des salaires, un système électronique qui oblige les employeurs à verser les salaires par virement bancaire ou via une plateforme de services bancaires en ligne. Les employeurs doivent transférer les relevés correspondants vers la plateforme Mudad créée par le ministère des Ressources humaines et du Développement social pour suivre le paiement des salaires, déceler les cas de non-paiement, de retard de paiement ou de retenues indues, et signaler les employeurs fautifs, qui peuvent encourir des amendes et la suspension de leur accès aux services du ministère (par exemple pour le recrutement de nouveaux travailleurs).

24. L'IBB allègue que, bien que les autorités aient sanctionné des entreprises contrevenantes au fil des ans, le système de protection des salaires n'a à ce jour pas permis de mettre fin aux vols de salaires, comme le montre la persistance généralisée de ce type d'abus. D'après le rapport de Human Rights Watch, sur les 112 travailleurs migrants interrogés à ce sujet, 69 ont dit avoir été confrontés à des retards de paiement et 71 à l'absence totale de paiement ou au paiement de sommes inférieures à celles prévues par le contrat au titre du salaire et des heures supplémentaires. Selon ce même rapport, aucun des travailleurs migrants interrogés n'a dit avoir été indemnisé pour le non-paiement de son salaire.

1.4. Contrôle de l'application de la législation et accès à la justice

25. L'IBB allègue que l'application de la législation du travail ne fait quasiment l'objet d'aucun contrôle (voir les paragraphes 43 à 52). Si l'article 61 de la loi sur le travail fait obligation aux employeurs de préserver la dignité des travailleurs et interdit notamment le recours au travail forcé, les retenues sur salaires ou les traitements dégradants, la mise en pratique de ces dispositions est souvent entravée par des obstacles systémiques, des vides juridiques et des mécanismes de contrôle défaillants. D'après le rapport de FairSquare, le système de la *kafala* ne laisse quasiment aucun recours aux travailleurs victimes de pratiques abusives largement répandues – vol de salaires, nombre excessif d'heures de travail, confiscation de passeport, défaut d'accès à une protection sociale et aux soins de santé de base, restrictions à la liberté de circulation, discrimination et violence. En outre, le rapport de Human Rights Watch de 2024 témoigne de l'impunité et de l'absence de responsabilité qui entourent: i) les employeurs qui refusent de supporter les coûts associés au recrutement de travailleurs étrangers; ii) les violations des obligations incombant aux employeurs d'enregistrer et d'administrer les contrats de travail via les portails en ligne tels que Qiwa et Absher; et iii) les violations des dispositions des contrats de travail telles que la modification fréquente du type d'emploi, du secteur d'activité ou du lieu de travail. En outre, la loi de lutte contre la traite des personnes, faute d'être dûment appliquée, ne contribue guère à améliorer la protection et le sort des travailleurs migrants.
26. L'IBB indique que tous les travailleurs migrants ont le droit de porter plainte contre leurs employeurs auprès du ministère des Ressources humaines et du Développement social en passant par le portail en ligne ou en se rendant dans n'importe quel bureau du travail. Le ministère est uniquement autorisé à essayer de régler le différend à l'amiable; si aucun accord n'est trouvé à l'issue de deux auditions, le ministère renvoie le dossier devant les juridictions du travail. Toutefois, l'IBB allègue que la plupart des réclamations des travailleurs ne sont jamais portées devant la justice en raison des obstacles suivants: 1) inégalités socio-économiques s'inscrivant dans un système fondamentalement discriminatoire, ce qui peut expliquer que les travailleurs migrants ne puissent même pas accéder à un bureau du travail; 2) nombre très limité de services accessibles dans des langues autres que l'arabe, ce qui place les travailleurs dans une situation extrêmement difficile, même lorsqu'ils parviennent à se rendre dans un bureau du travail; 3) accès insuffisant des travailleurs à l'information, en dépit des campagnes de sensibilisation menées par le ministère des Ressources humaines et du Développement social, qui ne semblent pas parvenir à diffuser l'information auprès des travailleurs concernés; et 4) défiance des travailleurs à l'égard d'un système résolument discriminatoire en raison du système de parrainage qui attache le visa à l'employeur. À ce sujet, l'IBB allègue que les travailleurs peinent souvent à réunir des preuves à l'appui de leurs griefs et qu'ils sont souvent réticents à porter plainte contre leur employeur par peur de subir des représailles, les plaintes ne pouvant pas être déposées anonymement. L'IBB affirme que le ministère des Ressources humaines et du Développement social n'a pris aucune mesure pour regagner la confiance des travailleurs migrants et répondre à leurs préoccupations.

1.5. Travailleurs migrants domestiques

27. L'IBB a communiqué un rapport détaillé d'Amnesty International concernant la situation des travailleuses migrantes domestiques kényanes. Selon ce rapport, il y a en Arabie saoudite près de 4 millions de travailleurs domestiques venus d'Afrique et d'Asie, dont 1,2 million de femmes et 2,7 millions d'hommes. 72 femmes kényanes récemment rentrées d'Arabie saoudite ont fait état de maltraitances graves, et la majorité a subi au moins huit ou neuf formes d'abus qui sont des indicateurs de travail forcé, parmi lesquelles des pratiques de recrutement frauduleuses commençant dans le pays d'origine avec la communication par les agents de recrutement locaux de fausses informations sur les emplois à pouvoir; l'obligation pour ces travailleuses domestiques, une fois arrivée en Arabie saoudite, d'accomplir des travaux plus pénibles et parfois dangereux pour un salaire moindre; de graves atteintes à la liberté et à la vie privée au sein du foyer de l'employeur, certaines femmes étant restées enfermées seules plusieurs jours durant au domicile de leur employeur; des confiscations de téléphone; une confiscation systématique des passeports; des heures supplémentaires excessives et l'absence de jours de congé; le non-paiement des salaires; des agressions verbales et physiques et des actes de harcèlement et de violence sexuels; des menaces de l'employeur ou le recours à diverses formes de sanctions pour imposer l'obéissance; et des conditions de logement inadéquates et dégradantes. Selon le rapport, le sort réservé à certaines de ces femmes – y compris le fait qu'elles aient été trompées au sujet de leur emploi au moment de leur recrutement puis gravement exploitées à leur arrivée – s'apparente vraisemblablement aussi à de la traite de personnes, qui est une infraction pénale en Arabie saoudite. Aucun employeur n'a été poursuivi en justice pour les abus commis contre les femmes interrogées dans le rapport.
28. Selon le rapport, les travailleurs domestiques sont exclus des dispositions de la législation du travail. Le gouvernement a adopté en 2023 le Règlement concernant les travailleurs domestiques et les travailleurs se trouvant dans une situation comparable («Règlement concernant les travailleurs domestiques»), qui est entré en vigueur en octobre 2024 et remplace les dispositions antérieures datant de 2013. Ce nouveau règlement introduit des garanties relatives au temps de travail, aux temps de pause, aux heures de repos et à un jour de congé hebdomadaire, et recommande que les salaires soient payés chaque mois par voie électronique (au moyen du système de protection des salaires mis en place en 2024).
29. Toutefois, le rapport indique aussi que les mesures prises dans le cadre de l'Initiative de réforme de la législation du travail ne s'appliquent pas aux travailleurs domestiques et que, concernant ces travailleurs, le gouvernement a plutôt opté pour la modification de certains éléments essentiels du système de la *kafala*, en introduisant par exemple la possibilité de changer d'employeur. Selon le rapport, ces changements n'ont guère amélioré la situation des travailleurs domestiques migrants. Par exemple, les évolutions mineures découlant de l'Initiative de 2021 concernant la possibilité de changer d'emploi sans le consentement de l'employeur ne concernent pas les travailleurs domestiques, qui ne peuvent donc toujours pas quitter leur travail pour un autre sans avoir obtenu l'autorisation de leur employeur, à quelques rares exceptions près (prévues à l'article 5 du règlement adopté en mars 2024 par le ministère des Ressources humaines et du Développement social, intitulé *Contrôles visant à améliorer les relations contractuelles des travailleurs domestiques et travailleurs assimilés*). En outre, le grand isolement des travailleurs domestiques et les difficultés qu'ils rencontrent pour accéder aux réseaux sociaux et à une aide juridique font qu'il leur est quasiment impossible de maîtriser le système et de changer d'emploi, même lorsqu'ils en ont le droit.

30. Pour ce qui est du respect des droits des travailleurs domestiques, le ministère des Ressources humaines et du Développement social a établi un mécanisme unique de traitement des plaintes au moyen duquel les travailleurs domestiques et leurs employeurs peuvent soumettre leurs différends en ligne. Le ministère entend que ces cas soient réglés à l'amiable dans les 5 jours ouvrables suivant la saisine ou, faute de règlement dans les 10 jours, qu'ils soient renvoyés à une commission compétente. Le succès de cette initiative se heurte toutefois à d'importants obstacles, notamment l'isolement des travailleurs domestiques, leur grande dépendance à l'égard de leur employeur et un rapport de force manifestement déséquilibré. Les confiscations de téléphone, les barrières linguistiques et l'absence d'appui juridique sont autant d'obstacles supplémentaires à l'accès à la justice. Aucune des femmes interrogées dans le cadre du rapport n'a essayé d'avoir recours à la justice ou d'actionner des mécanismes de recours et de réparation avant de quitter le pays.

2. Allégations relatives à la protection du salaire

31. L'IBB allègue le non-respect des articles 12 (1), 12 (2) et 9 de la convention n° 95. Premièrement, il serait fréquent que les travailleurs migrants de différents pays employés dans des secteurs tels que la construction et le travail domestique soient payés en retard et que leur salaire, y compris les prestations et indemnités telles que la couverture d'assurance et les prestations de retraite, ne leur soit qu'en partie ou pas du tout payé, ce qui est contraire aux articles 12 (1) et 12 (2) de la convention. Selon l'IBB, 46 pour cent des 193 travailleurs migrants ayant pris part à une enquête qu'elle a réalisée en avril et mai 2024 ont déclaré que leur employeur les payait en retard ou ne leur versait pas leur salaire. L'IBB ajoute qu'elle continue, aux côtés de plusieurs organisations de défense des droits de l'homme, de recueillir des informations sur des cas graves de non-paiement des salaires par des employeurs dans lesquels des milliers de travailleurs migrants sont contraints de rentrer dans leur pays d'origine sans avoir reçu les salaires qui leur sont dus.
32. À cet égard, l'IBB indique que, bien qu'en 2020 le gouvernement ait fait fermer 1 441 entreprises pour non-respect du système de protection des salaires et ait coupé le système informatique de 89 entreprises n'ayant pas donné suite aux plaintes de travailleurs, les travailleurs migrants ne sont souvent pas en mesure d'obtenir un règlement des différends relatifs aux salaires, faute d'accès à des mécanismes juridiques efficaces de recours et de réparation et à la justice saoudienne. L'IBB précise que, si les travailleurs migrants ont le droit de porter plainte contre leur employeur auprès des bureaux du travail du ministère des Ressources humaines et du Développement social, que ce soit en ligne ou en personne, ils se heurtent aux difficultés suivantes: i) le portail en ligne n'est disponible qu'en arabe, anglais et ourdou, langues que beaucoup peuvent ne pas comprendre; ii) ils craignent les représailles, le dépôt de plaintes anonymes n'étant pas possible; iii) leur employeur exerce sur eux un contrôle important dans le cadre du système de la *kafala*; et iv) il est compliqué pour eux de réunir des preuves pour étayer leurs plaintes. Selon l'IBB, le ministère des Ressources humaines et du Développement social est seulement autorisé à tenter de parvenir à une conciliation et, si aucun accord n'intervient après deux audiences, il renvoie l'affaire aux tribunaux du travail, qui sont compétents pour connaître des différends relevant de la législation du travail et de l'assurance sociale mais ne peuvent pas rendre de décision sur les cas relatifs au système de parrainage. Se référant au rapport de Human Rights Watch de 2024, l'IBB indique que, en 2023, les autorités saoudiennes ont réduit le montant des amendes imposées aux employeurs pour non-paiement des salaires.

33. Deuxièmement, l'IBB allègue que, depuis 2016, 21 000 travailleurs ont des arriérés de salaire en raison des faillites d'entreprises dans le secteur de la construction. Elle renvoie au rapport de Human Rights Watch de 2024, selon lequel le tribunal exécutif de Riyad a estimé en 2019 que l'entreprise Saudi Oger devait environ 2,6 milliards de riyals saoudiens (environ 693 millions de dollars des États-Unis d'Amérique (dollars É.-U.)) de salaires et prestations à ses travailleurs. L'IBB note que, si les conseils d'administration des entreprises Saudi Oger et Mohammad Al-Mojil Group (MMG) ont annoncé, à la fin de 2023, que les anciens salariés devaient s'enregistrer pour réclamer leur dû, les travailleurs attendent que leurs salaires leur soient payés depuis près de dix ans.
34. Troisièmement, l'IBB allègue que les employeurs effectuent des retenues illégales sur le salaire des travailleurs migrants, notamment pour déduire les indemnités de repas et les jours de congé de maladie.
35. Quatrièmement, l'IBB allègue que les travailleurs migrants sont souvent contraints par leur employeur en Arabie saoudite de payer les frais de recrutement, ou que ceux-ci sont déduits des salaires, ce qui est contraire à l'article 9 de la convention n° 95. À cet égard, l'IBB explique que, si l'article 40 de la loi sur le travail interdit aux agences et aux employeurs de mettre des frais de recrutement à la charge des travailleurs, il n'existe aucun mécanisme efficace pour mettre en œuvre cette disposition et aucun élément permettant de penser que les autorités saoudiennes s'efforcent de prendre des dispositions appropriées pour prévenir le paiement de tels frais par les travailleurs, mener des enquêtes à ce sujet, sanctionner cette pratique et indemniser les travailleurs.
36. Enfin, l'IBB allègue qu'aucune information claire au sujet des conditions salariales n'est donnée aux travailleurs migrants pendant le processus de recrutement ou à leur arrivée en Arabie saoudite (voir paragraphes 21 et 22 ci-dessus). À cet égard, l'IBB indique que: i) le gouvernement n'a pris aucune mesure pour vérifier que les travailleurs sont pleinement informés de leurs conditions d'emploi, y compris du montant de leur salaire; ii) bien que les travailleurs aient le droit à un contrat de travail écrit et puissent en demander un exemplaire, la législation n'oblige pas les employeurs à en établir un d'office; et iii) bien que plusieurs plateformes en ligne permettent d'effectuer des démarches et d'obtenir des renseignements concernant les contrats et d'autres sujets en arabe et en anglais (par exemple, Qiwa ², Absher ³, Tawakkalna ⁴, Najiz ⁵ et Mudad ⁶), dans les faits, les travailleurs migrants se heurtent à de nombreux obstacles informels, tels que le manque de maîtrise des outils numériques, la crainte des représailles ou une situation irrégulière, qui les empêchent de vérifier ou de contester la véracité des informations qui y sont publiées par leur employeur.

² L'IBB indique que la plateforme Qiwa, lancée en 2019 et gérée par le ministère des Ressources humaines et du Développement social, donne accès à des informations sur les contrats de travail et permet entre autres aux employeurs d'émettre des visas et des permis de travail et aux travailleurs et aux employeurs d'enregistrer un changement d'emploi ou de mettre fin à une relation de travail.

³ L'IBB indique que cette plateforme, gérée par le ministère de l'Intérieur, permet aux travailleurs migrants de vérifier leur statut juridique, de demander un visa de sortie, d'accéder à leur casier judiciaire, d'enregistrer des véhicules et de renouveler les permis de séjour des personnes à leur charge.

⁴ Plateforme d'information sur l'assurance-santé.

⁵ Pour les services relatifs aux procédures judiciaires et l'Organisation générale de l'assurance sociale (assurance en cas d'accident du travail).

⁶ Système de contrôle de l'application des règles relatives à la protection des salaires.

3. Allégations de discrimination en matière d'emploi et de profession

37. L'IBB allègue le non-respect des articles 2 et 3 c) de la convention n° 111. Les migrants seraient victimes de discrimination fondée sur l'origine nationale et ethnique, et les travailleurs migrants de pays tels que le Bangladesh, l'Inde, le Pakistan, l'Égypte, le Soudan et les Philippines y seraient systématiquement confrontés au sein d'un système propice aux pratiques d'exploitation, où les violations des droits de l'homme sont flagrantes et les conditions de travail, éprouvantes.
38. À cet égard, l'IBB indique que le système de la *kafala* en vigueur en Arabie saoudite est un système juridique et politique discriminatoire conforté par des pratiques plaçant les travailleurs migrants des pays en développement, peu rémunérés, dans une situation désavantageuse, et qu'il perpétue des inégalités systémiques. Plusieurs rapports annexés à la réclamation soulignent que, en dépit des réformes récentes de la législation du travail saoudienne, le système de la *kafala* continue de donner aux employeurs un pouvoir excessif quant à la liberté de mouvement et au statut juridique des travailleurs migrants dans le pays et expose ces travailleurs à de nombreux abus, y compris à de la discrimination. Il ressort du rapport d'Amnesty International que le système de la *kafala* s'inscrit dans un contexte de racisme institutionnel et se traduit par une discrimination indirecte et des conséquences disproportionnées sur les personnes issues de minorités visibles, les femmes noires en particulier. Le rapport souligne que ce système renforce et institutionnalise une structure de la main-d'œuvre fondée sur la distinction entre communautés ethniques dans les pays du Golfe, avec, au sommet, les ressortissants de ces pays ainsi que les personnes blanches ou occidentales titulaires de passeports européen ou des États-Unis, qui bénéficient du statut social le plus élevé, des perspectives économiques les plus favorables, des protections légales les plus fortes et des avantages sociaux les plus grands, puis les ressortissants arabes non originaires de la région du Golfe qui occupent des emplois de bureau et, enfin, à la base, les personnes d'Asie du Sud et du Sud-Est et les personnes noires d'Afrique, très surreprésentées dans les emplois peu rémunérés et manuels – les «sales boulots, dangereux et difficiles» dont les ressortissants ne veulent généralement pas. L'IBB fournit aussi une copie des observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale de 2024, dans lesquelles le comité note avec préoccupation que les travailleurs migrants, en particulier les travailleurs domestiques, sont victimes de discrimination et d'exclusion en raison du cadre législatif et que l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi prévue dans la législation du travail ne s'applique qu'aux Saoudiens.
39. L'IBB indique aussi que les travailleurs migrants ne bénéficient d'aucune protection légale ou que cette protection est lacunaire. Elle cite en particulier la législation fragmentée sur les questions de recrutement de travailleurs migrants et la mise en œuvre inefficace de la réglementation relative à la sécurité et à la santé au travail (SST). Elle mentionne en outre la discrimination salariale fondée sur la nationalité, la législation fixant un salaire minimum pour les Saoudiens mais pas pour les travailleurs migrants. Dans ses observations finales, le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale se dit préoccupé par le fait que le salaire minimum ne concerne que les Saoudiens et qu'il n'y ait pas de salaire minimum pour les travailleurs migrants, et par le fait que l'âge de la retraite prévu par l'article 38 de la loi sur l'assurance sociale ne s'applique pas aux travailleurs migrants. Par ailleurs, le rapport de FairSquare fait référence à l'inefficacité des mesures prises pour protéger la sécurité et la santé au travail des travailleurs migrants, qui connaissent le taux de mortalité le plus élevé en raison des conditions pénibles dans lesquelles ils travaillent, des températures extrêmes auxquelles ils sont soumis et des piètres conditions dans lesquelles ils vivent.

40. En outre, l'IBB allègue que les travailleurs domestiques, qui sont en majorité des femmes et des migrants, sont victimes de discrimination. Se référant au cadre juridique applicable aux travailleurs domestiques, elle souligne que la législation du travail et les modifications législatives apportées dans le cadre de l'Initiative de réforme de la législation du travail ne couvrent pas les travailleurs migrants, qui relèvent d'un cadre juridique distinct offrant une protection nettement moindre. Le rapport d'Amnesty International note que cette exclusion est en partie fondée sur le genre, car les trois quarts des travailleuses étrangères sont employées à du travail domestique, et que le racisme systémique sur lequel repose le système de la *kafala*, associé à des préjugés discriminatoires et racistes fortement ancrés dans la société, perpétue l'exploitation, les abus et les discriminations extrêmes dont sont victimes les travailleurs domestiques.
41. L'IBB indique de plus que le Règlement concernant les travailleurs domestiques, s'il contient des dispositions importantes, n'aborde pas certains enjeux clés tels que la nécessité de faire entrer les travailleurs migrants dans le champ des mécanismes de protection essentielle des salaires. À cet égard, le rapport d'Amnesty International souligne que les hiérarchies raciales semblent indissociables du système de migration de main-d'œuvre en vigueur dans le pays, qui place les personnes noires d'Afrique et les personnes d'Asie du Sud et du Sud-Est parmi les premières recrutées pour les emplois les moins rémunérés et les plus éprouvants. Il souligne également que ce sont pour les employeurs recrutant des personnes de pays d'Afrique que les plafonds liés à la nationalité fixés par le gouvernement pour les frais de recrutement sont les plus bas, ce qui renforce les représentations racistes d'infériorité de ces personnes. Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale note par ailleurs dans ses observations finales que les travailleuses domestiques sont victimes de discriminations salariales fondées sur l'origine nationale, ainsi qu'il ressort d'informations selon lesquelles les travailleuses domestiques originaires d'Afrique sont moins payées que celle originaires d'Asie du Sud-Est.
42. L'IBB souligne encore que des travailleuses domestiques sont victimes de violence sexuelle et physique, y compris de harcèlement sexuel, et fournit des informations sur des cas où des travailleuses domestiques migrantes ont été battues, agressées sexuellement, menacées ou victimes de tentatives de viol et ont rencontré des difficultés lorsqu'elles ont souhaité dénoncer ces faits ou obtenir une aide médicale. Le rapport d'Amnesty International souligne quant à lui que les abus subis par les travailleurs domestiques sont le fruit de discriminations multiples et croisées, et alimentés par elles. Il mentionne un système généralisé d'abus reposant sur des stéréotypes racistes qui déshumanisent et hypersexualisent les femmes noires, et donne des exemples de travailleuses domestiques ayant fait l'objet d'agressions verbales et d'humiliations en raison de leur sexe ou de leur origine ethnique et de croyances racistes, y compris des insultes explicitement racistes. Il insiste dans ce contexte sur le fait que, si le Règlement concernant les travailleurs domestiques appelle les employeurs à s'abstenir de toute atteinte physique ou verbale et interdit le harcèlement sexuel, il ne prévoit pas de mesures ou de directives concrètes pour protéger les travailleurs de ces abus. Le rapport d'Amnesty International souligne de plus que les lacunes importantes de la législation persistent et que les mécanismes de mise en œuvre restent quasi inexistantes, ce qui signifie que le règlement est très insuffisant pour remédier aux formes graves d'exploitation dont sont victimes les travailleuses domestiques.

4. Allégations relatives à l'inspection du travail

43. L'IBB allègue la violation des articles 10, 16 et 18 de la convention n° 81, affirmant que le système d'inspection du travail en Arabie saoudite ne permet pas d'assurer un travail décent aux travailleurs migrants, en particulier dans les secteurs de la construction et du travail domestique. Elle soutient que la législation du travail n'est pas appliquée et que la faiblesse de l'inspection du travail compromet les mesures visant à réformer le système de la *kafala*.
44. À cet égard, il ressort du rapport de Human Rights Watch de 2024 que l'Arabie saoudite met peu en œuvre les changements découlant des réformes de la législation du travail. On peut également lire dans ce rapport que les réglementations pertinentes concernant la mobilité des travailleurs sont insuffisamment et mal appliquées dans la pratique. Comme indiqué au paragraphe 16, l'IBB fournit également des informations sur des situations vécues par des travailleurs migrants qui semblent confirmer que l'application effective de l'article 6 du règlement d'application de la loi sur le travail concernant l'interdiction de la confiscation des passeports continue de poser des problèmes.
45. Comme indiqué au paragraphe 26, l'IBB allègue que les travailleurs ont du mal à obtenir des informations sur leurs droits au travail et qu'il n'est pas certain que les inspecteurs soient capables de communiquer dans une langue que les travailleurs comprennent. Dans son rapport de 2024, Human Rights Watch note également que les employeurs sont souvent en mesure d'exercer un contrôle encore plus grand sur les travailleurs qui se trouvent dans des zones reculées, ce qui expose encore plus ces personnes aux violations du droit du travail et accroît le risque que ces violations ne soient pas révélées et ne fassent pas l'objet d'une enquête des autorités.
46. L'IBB dénonce l'inapplication des dispositions relatives aux salaires des travailleurs migrants dans les secteurs de la construction et du travail domestique. Elle allègue en outre que le système de protection des salaires n'a pas encore tenu ses promesses s'agissant du renforcement des mécanismes de plainte et du signalement des vols de salaire aux autorités. À cet égard, Human Rights Watch fait observer dans son rapport de 2024 que, selon la loi saoudienne, les employeurs qui ne paient pas les salaires régulièrement sont censés encourir des sanctions, notamment des amendes et une suspension de la délivrance de permis de travail pour les travailleurs étrangers. Cependant, aucun des travailleurs migrants interrogés n'avait connaissance du fait que les autorités auraient infligé ces sanctions, ou d'autres, à leurs employeurs qui ne respectaient pas les règles, et aucun d'eux n'a non plus dit avoir obtenu réparation pour le non-paiement de leur salaire. Le rapport indique également que les autorités saoudiennes ont, en 2023, réduit le montant des amendes infligées aux employeurs en cas de vol de salaire, dans le but de contribuer à la stabilité des entreprises et d'assurer leur croissance.
47. Dans son rapport de 2024, Human Rights Watch souligne en outre l'âpreté des conditions de travail, d'alimentation et de vie que subissent les travailleurs migrants employés dans les projets de développement de l'Arabie saoudite, notamment dans le secteur de la construction. Selon l'IBB, de nombreux travailleurs disent travailler de longues heures sans être indemnisés correctement, alors que la législation du travail fixe la durée de travail maximale à 8 heures par jour ou 48 heures par semaine et impose l'octroi d'une journée complète de repos par semaine et le paiement des heures supplémentaires à raison de 1,5 fois le salaire normal. En outre, le ministère des Ressources humaines et du Développement social ne donne aucune ligne directrice claire aux employeurs et aux travailleurs sur la façon de suivre les heures de travail de sorte que les inspecteurs puissent clairement les vérifier et y accéder, pas plus qu'il n'existe de recommandations sur les outils qui permettraient aux travailleurs de prouver qu'ils ont effectué des heures supplémentaires ou qu'ils ont été sous-payés.

48. L'IBB allègue en outre un défaut d'application des normes de SST, en particulier dans le secteur de la construction, où sont employés la plupart des travailleurs migrants et où le taux d'accidents est souvent élevé, de même que l'exposition au stress thermique, qui peut entraîner des maladies ou la mort. À cet égard, elle indique que le travailleur qui refuse d'effectuer un travail dangereux risque de perdre son emploi et le droit de résidence dans le pays qui y est lié.
49. Dans son rapport, FairSquare relève l'absence critique de politiques et de procédures efficaces pour déterminer la cause des décès de travailleurs migrants dans le pays. Ce rapport met notamment en exergue les points suivants: i) les accidents du travail ne font pas l'objet d'enquêtes appropriées et les décès de travailleurs migrants ne sont pas certifiés et sont le plus souvent classés comme des morts naturelles et non comme des décès liés au travail; ii) aucune des familles dont des proches sont décédés dans des accidents du travail n'a été indemnisée, comme le prévoit pourtant l'article 138 de la loi saoudienne sur le travail; iii) les autorités ne publient actuellement aucune donnée utile sur le nombre de décès de non-ressortissants ou leurs causes; et iv) de nombreux décès pourraient être évités à l'avenir si des enquêtes appropriées étaient ouvertes et menées à leur terme. Dans le même ordre d'idées, Human Rights Watch indique dans son rapport de 2024 que la loi sur le travail et la loi sur l'assurance sociale ne protègent pas bien les travailleurs contre les risques qui menacent leur santé et leur sécurité, et que les autorités saoudiennes ne mènent pas les enquêtes voulues sur les décès ou les lésions liés au travail. En outre, dans ses observations finales de 2024, le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale affirme que, selon les informations dont il dispose, les mesures prises pour protéger la santé et la sécurité au travail des travailleurs migrants sont inefficaces, et le taux de mortalité des travailleurs migrants est élevé en raison des conditions de travail difficiles, de la chaleur extrême et des mauvaises conditions de vie.
50. En ce qui concerne les travailleurs domestiques, Amnesty International met en évidence dans son rapport les abus dont sont victimes les travailleurs migrants dans ce secteur, abus qui seraient aggravés par la faiblesse des récentes réformes de la législation du travail et l'absence quasi totale de mécanismes d'application efficaces. En particulier, il ressort de ce rapport que les mécanismes d'application du Règlement concernant les travailleurs domestiques sont pratiquement inexistant. L'IBB affirme en outre que les signalements de harcèlement verbal et sexuel sont très fréquents, comme indiqué au paragraphe 42, mais qu'il y est rarement donné suite, en raison du défaut d'application de la loi et du fait que les travailleurs craignent des représailles.
51. L'IBB évoque également des lacunes systémiques et des défauts dans l'application des règles au sein du cadre juridique existant, qui entretiendraient des conditions propices à l'exploitation, à la coercition et à l'exclusion. Elle présente notamment les informations ci-après:
- i) le gouvernement a mis à jour ses directives pour les inspecteurs du travail et les inspections de SST en 2025, mais des lacunes importantes persistent dans la réglementation et l'application des droits des travailleurs migrants;
 - ii) en 2024, les amendes administratives pour certaines violations de la législation du travail, notamment en matière de SST, ont été réduites, et il n'est pas certain qu'elles puissent dissuader les employeurs de commettre des infractions. Plus spécifiquement, les amendes pour non-respect de la réglementation en matière de SST vont désormais de 1 500 à 5 000 riyals saoudiens (400 à 1 333 dollars É.-U.), contre 25 000 riyals saoudiens (6 664 dollars É.-U.) en 2019, et celle pour la violation de l'interdiction de l'exposition au stress thermique s'établit à 1 000 riyals saoudiens (266 dollars É.-U.), contre 3 000 riyals

saoudiens (800 dollars É.-U.) en 2019. À cet égard, l'IBB indique que le gouvernement ne divulgue aucune information ni sur le nombre d'employeurs qui ont enfreint ces réglementations, ni sur le nombre de ceux qui ont été sanctionnés ou qui ont dû remédier à des infractions en matière de SST à la suite d'une inspection.

52. Enfin, l'IBB affirme que le gouvernement ne dit rien sur le nombre d'inspecteurs. Elle allègue que, même si l'Arabie saoudite disposait d'un nombre suffisant d'inspecteurs du travail qualifiés, bon nombre des abus commis sur les lieux de travail, y compris des cas de travail forcé, seraient difficiles à découvrir en raison de la peur des travailleurs.

5. Cas représentatifs soumis par l'organisation plaignante

53. L'IBB dit avoir été informée, en collaboration avec une coalition de groupes de défense des droits de l'homme, d'un grand nombre de vols de salaire et de violations des droits de l'homme commis contre des travailleurs. Elle fournit des informations sur huit cas représentatifs de pratiques abusives considérées comme des indicateurs de travail forcé, sans divulguer l'identité des travailleurs migrants concernés, dans différents secteurs, notamment les pratiques suivantes: la confiscation de passeport; la retenue de salaires; le refus d'autoriser un travailleur à partir chez un autre employeur; une servitude pour dettes en raison de frais de recrutement illégaux et d'emprunts souscrits auprès de prêteurs informels à des fins de subsistance; la substitution de contrats et la tromperie sur l'employeur, la nature du travail et la rémunération; des heures supplémentaires forcées sans compensation adéquate; le non-renouvellement de permis de séjour par l'employeur; de fausses accusations de vol portées par l'employeur en guise de représailles et l'enfermement forcé du travailleur dans les locaux; du harcèlement sexuel; dans le cas de deux travailleurs domestiques, des menaces, des violences sexuelles et physiques, des lésions corporelles, la limitation de l'accès à l'assistance médicale et, en fin de compte, le rapatriement ou l'expulsion. Il est également arrivé que des travailleurs disent ne pas avoir déposé de plainte parce qu'ils craignaient de faire l'objet de représailles de la part de leur employeur et/ou du gouvernement saoudien, que des plaintes aient été déposées alors que les salaires n'avaient pas encore été réglés, ou encore que des travailleurs migrants aient beaucoup de mal à accéder aux mécanismes de plainte ou n'y aient pas accès du tout.
54. En outre, l'IBB présente les résultats de l'enquête qu'elle a menée sur un échantillon de 193 cas impliquant des travailleurs migrants originaires d'Inde, du Pakistan, du Népal, de Sri Lanka, du Bangladesh et des Philippines, interrogés entre avril et mai 2024. Les principales conclusions de cette enquête sont les suivantes: 85 pour cent des 193 travailleurs interrogés ont déclaré qu'ils ne pourraient pas changer librement d'emploi s'ils avaient des dettes auprès de leur employeur (par exemple en raison de la facturation de frais de recrutement illégaux); 65 pour cent des travailleurs ont déclaré que leur employeur conservait certains de leurs documents d'identité (notamment leur passeport); 63 pour cent ont déclaré ne pas être en mesure de mettre fin à leur emploi avec un préavis raisonnable ou de quitter leur emploi à l'expiration de leur contrat; 46 pour cent des travailleurs de l'échantillon ont déclaré que leur employeur retenait leur salaire ou d'autres paiements pour les contraindre à travailler. Outre ces quatre abus les plus souvent mentionnés, plus de 25 pour cent des travailleurs ont dit que leur employeur les empêchait de quitter le lieu de travail comme ils l'entendaient et restreignait les allées et venues dans les dortoirs et/ou dans le parc industriel où se trouvait l'usine et les forçait à faire des heures supplémentaires en brandissant des menaces de sanction.
55. L'IBB considère que les résultats de cette enquête montrent que l'Arabie saoudite est très loin d'avoir aboli la *kafala*, de nombreux travailleurs étant toujours victimes de pratiques profondément discriminatoires qui sont autant d'indicateurs du travail forcé. L'évaluation

combinée de plusieurs sources de données primaires et secondaires donne à penser que les conditions dans lesquelles vivent les travailleurs migrants faiblement rémunérés sont bien pires que celles qui sont décrites dans les documents fournis par l'organisation plaignante. Cela s'explique par un certain nombre de facteurs, notamment le fait que les travailleurs craignent de faire l'objet de représailles de la part de leurs employeurs et des autorités gouvernementales, le faible nombre de travailleurs susceptibles de signaler des abus et de porter plainte, la sévère restriction de la liberté d'expression et du droit à la liberté syndicale en Arabie saoudite et les mesures punitives que les autorités saoudiennes prennent généralement contre les travailleurs ou les autres personnes qui expriment leurs préoccupations en ce qui concerne les droits de l'homme.

B. Réponse du gouvernement

56. Le gouvernement de l'Arabie saoudite soutient que les allégations de l'organisation plaignante n'ont pas permis d'établir qu'il existe un motif raisonnable de croire que l'Arabie saoudite n'avait pas rempli les obligations mises à sa charge par les conventions citées dans la réclamation. Il estime en outre que la réclamation ne traite ni des dispositions de la législation du travail nationale qui régissent les conditions de travail des travailleurs migrants, ni des mesures qu'il a prises pour faire appliquer sa législation et pour offrir des mécanismes de réparation. Il fait observer que l'IBB a elle-même reconnu qu'elle n'avait pas accès aux travailleurs migrants en Arabie saoudite, contrairement à ceux qui se trouvent dans les autres pays du Golfe, et que les informations sur l'état du marché du travail en Arabie saoudite après les réformes étaient incomplètes. Au lieu de cela, l'IBB s'appuie sur des témoignages indirects et sur plusieurs sources qui sont des affirmations générales et évasives qu'elle a mal interprétées.
57. Le gouvernement dit avoir bien avancé dans la mise en place de protections solides pour les travailleurs nationaux et les travailleurs étrangers. Il voit en outre d'un bon œil les réformes et le développement et affirme que la Vision à l'horizon 2030 montre parfaitement à quel point les dirigeants de l'Arabie saoudite sont déterminés à aller de l'avant. L'Arabie saoudite offre de solides protections à ses travailleurs, qu'ils soient ressortissants saoudiens ou résidents étrangers. La preuve de cette affirmation est apportée par le comportement des travailleurs étrangers dans le pays, dont beaucoup choisissent d'y poursuivre leur parcours professionnel même après la fin de leur contrat. Le gouvernement déclare en outre avoir entrepris, depuis 2015, une vaste réforme de sa législation du travail, en étroite coordination avec l'OIT.
58. Le gouvernement fournit une liste de lois et de politiques qui, selon lui, renforcent la protection des travailleurs. Il s'agit des textes ci-après:
 - la loi sur le travail, publiée par le décret royal n° M/51 du 27 septembre 2005;
 - le règlement d'application de la loi sur le travail, publié en vertu de l'arrêté du Conseil des ministres n° 70273 du 18 décembre 2018;
 - l'arrêté ministériel n° 51848/1442 du 5 novembre 2020 et le guide des services dans le cadre de l'Initiative de réforme de la législation du travail; le règlement d'application concernant les droits et obligations des travailleurs domestiques au Royaume d'Arabie saoudite, publié en vertu du décret royal n° M/46 du 25 mars 2015, et qui régit la relation contractuelle entre les travailleurs domestiques et les employeurs;
 - les règles de formation des comités du travail, publiées en vertu de l'arrêté du Conseil des ministres n° 12 du 2 avril 2001, qui donne aux salariés dans des organisations le droit de former des comités du travail pour représenter et défendre leurs intérêts;

- le règlement d'application pour l'inspection du travail, publié en vertu de l'arrêté du Conseil des ministres n° 264 du 27 août 2007, qui définit les procédures et les mécanismes de l'inspection des lieux de travail par les pouvoirs publics;
- le programme de protection des salaires, établi en vertu de l'arrêté ministériel n° 803 du 26 avril 2018, qui garantit que les employeurs paient les salaires de leurs travailleurs à temps et intégralement au moyen d'un système réglementé;
- l'arrêté ministériel n° 1/1559 du 5 juin 2010, qui interdit aux employeurs de faire travailler des travailleurs à l'extérieur sous la lumière directe du soleil de 12 à 15 heures du 1^{er} juillet au 31 août. Cet arrêté s'inscrit dans le cadre de l'application de l'article 122 de la loi sur le travail, qui oblige les employeurs à garantir la sécurité des travailleurs;
- la loi contre le harcèlement (décret royal n° M/96 de 2018);
- le Conseil national pour la sécurité et la santé au travail, créé en application de l'arrêté n° 379 du Conseil des ministres, daté du 8 février 2022, et qui a pour mission de garantir la sécurité et la santé de tous les travailleurs en Arabie saoudite;
- la politique nationale de sécurité et de santé au travail, adoptée en vertu de l'arrêté n° 328 du Conseil des ministres, daté du 26 janvier 2021;
- la politique nationale de promotion de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de profession dans le Royaume (arrêté n° 416 du Conseil des ministres, daté du 10 janvier 2023);
- la politique nationale pour l'élimination du travail forcé dans le Royaume d'Arabie saoudite, publiée le 20 février 2025.

1. Réponse du gouvernement aux allégations relatives au travail forcé

59. Le gouvernement indique qu'il a respecté et continue de respecter l'obligation qui lui incombe de supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible.

1.1. Mobilité de la main-d'œuvre et visas de sortie

60. Le gouvernement indique que, à compter de 2020, il a entièrement revu son cadre juridique afin de garantir les droits des travailleurs migrants et l'application effective de la convention n° 29. En particulier, dans le cadre des réformes adoptées par le gouvernement, les travailleurs migrants sont désormais autorisés à se rendre à l'étranger sans avoir à obtenir l'autorisation de leur employeur. Le gouvernement souligne aussi que les travailleurs ont désormais le droit d'être transférés chez un nouvel employeur sans que le consentement de l'employeur actuel soit nécessaire (article 14(ii)(7) du règlement d'application de la loi sur le travail), un volet essentiel de la réforme de 2021 de la législation du travail ayant consisté à renforcer les droits et la mobilité des travailleurs. Le gouvernement estime que ces mesures concrètes garantissent que le système de la *kafala* ne place pas les travailleurs migrants dans une situation de vulnérabilité accrue face à l'imposition de conditions d'exploitation au travail auxquelles ils ne pourraient se soustraire.
61. Le gouvernement indique que ce droit est accordé à tous les salariés sur le territoire de l'Arabie saoudite et que plus de 2.2 millions de travailleurs ont bénéficié de cette initiative, soit en étant transférés chez un nouvel employeur, soit en retournant dans leur pays d'origine. En outre, l'Initiative de réforme de la législation du travail de 2021 a sensiblement déréglementé le

système de la *kafala* en ménageant une plus grande souplesse pour ce qui est des voyages. Les travailleurs étrangers peuvent désormais se rendre à l'étranger sans avoir à obtenir l'autorisation de leur employeur (arrêté ministériel n° 61848 du 5 novembre 2020), ce qui limite les exigences en matière de visas de sortie et de retour et permet une plus grande liberté de mouvement aux travailleurs étrangers. Le service correspondant est accessible sur le portail en ligne du ministère de l'Intérieur (Absher), ce qui en garantit l'accès à tous les travailleurs étrangers.

1.2. Accusations de fuite

62. S'agissant de la question des accusations de «fuite», le gouvernement indique que la justice examine de près et sanctionne les accusations injustifiées ou les actes malveillants à l'égard de travailleurs migrants afin de garantir la protection des travailleurs. La falsification de documents, notamment la fabrication d'accusations de fuite, constitue un délit grave réprimé par le Code pénal en tant qu'infraction d'altération d'écritures, y compris l'établissement de faux documents ou l'omission de renseignements essentiels. La falsification d'accusations de fuite peut aussi tomber sous le coup des «poursuites abusives» au sens de l'article 215 du Code de procédure pénale saoudien, qui dispose que toute personne ayant subi un préjudice par suite de fausses accusations peut en demander réparation. En outre, le gouvernement se réfère à l'article 14(ii)(7)(c) du règlement d'application de la loi sur le travail, qui prévoit que les travailleurs migrants sont autorisés à changer d'employeur sans le consentement de leur employeur actuel en cas de retard de paiement de leur salaire pendant trois mois consécutifs. Le gouvernement indique que cette disposition protège expressément les travailleurs qui ne perçoivent pas leur salaire et que, dès lors, si le travailleur quitte son employeur pour ce motif, cette disposition offre une base juridique lui permettant de changer d'employeur sans être accusé de «fuite».
63. En outre, le gouvernement renvoie à l'«Initiative sur la rupture d'emploi», lancée en octobre 2022, dans le cadre de laquelle un délai de grâce est accordé aux travailleurs dont l'employeur a enregistré la «rupture d'emploi» sans signaler immédiatement leur absence, afin qu'ils puissent changer d'employeur ou quitter le pays. Le gouvernement indique que 433 920 travailleurs ont bénéficié de cette initiative. Il fait aussi référence à l'Initiative en faveur de la réinsertion sur le marché du travail, lancée en septembre 2025, qui permet aux travailleurs considérés comme «absents» de se mettre au service d'un nouvel employeur dans le cadre d'une relation contractuelle en bonne et due forme. D'après le gouvernement, plus de 43 317 travailleurs ont bénéficié de cette initiative.

1.3. Confiscation du passeport

64. Sur la question de la confiscation du passeport, le gouvernement souligne que la loi sur le travail protège les travailleurs migrants contre le risque de confiscation de leur passeport et d'autres documents officiels par leur employeur (arrêté ministériel n° 4786 du 11 octobre 2015). En outre, le fait de conserver le passeport d'un travailleur dans le but d'exercer sur lui un contrôle ou une contrainte, de l'exploiter, ou encore de le soumettre à des menaces est considéré comme une forme d'exploitation et constitue, en vertu de la loi saoudienne réprimant la traite des personnes, une infraction grave passible d'une peine d'emprisonnement maximale de quinze ans et d'une amende maximale de 1 million de riyals saoudiens. Le gouvernement déclare que, entre 2021 et 2025, le nombre de plaintes pour confiscation de passeport a chuté de 47 pour cent.

1.4. Pratiques de recrutement

65. Le gouvernement indique qu'il a cherché à mettre en place un système exempt de tromperie, en vertu duquel toute personne envisageant de travailler en Arabie saoudite sélectionne une agence d'emploi ou de recrutement dûment accréditée dans son pays d'origine. Conformément à l'article 30 de la loi sur le travail, les «agences d'externalisation du processus de recrutement» doivent être agréées et approuvées par le ministère des Ressources humaines et du Développement social, ce qui garantit qu'elles agiront dans le respect de la loi. Les travailleurs ont la possibilité d'examiner leur contrat de travail dans leur langue maternelle et de signer celui-ci avant leur arrivée en Arabie saoudite. Le gouvernement mentionne le programme de documents contractuels électroniques, institué en 2019, où tous les contrats de travail des travailleurs migrants employés en Arabie saoudite sont obligatoirement enregistrés et gérés sous forme numérique (arrêté ministériel n° 156309 du 23 avril 2019). Ce système garantit que les contrats sont dûment formalisés et sont accessibles à l'employé et à l'employeur, et ne peuvent donc être modifiés par l'une des parties, et sont vérifiés électroniquement en cas de litige devant les tribunaux compétents. Plus de 9 millions de contrats de cette nature ont été signés, ce qui témoigne de l'efficacité du système.
66. Au sujet des commissions de recrutement, le gouvernement indique qu'il s'est engagé à protéger les travailleurs migrants contre les pratiques de recrutement abusives et à traiter les causes profondes et les facteurs qui aggravent les risques de travail forcé ou obligatoire. Pour s'acquitter de ces obligations, l'Arabie saoudite a entrepris de réformer sa législation afin d'interdire la perception de commissions de recrutement illégales auprès des travailleurs. L'article 40 de la loi sur le travail met à la charge des employeurs tous les frais liés au recrutement de travailleurs migrants, y compris les frais de délivrance et de renouvellement des permis de séjour et de travail, les éventuelles amendes connexes, les frais liés à un changement de profession, les frais afférents aux visas de sortie et de retour, et le prix du billet de retour du travailleur vers son pays d'origine lorsque l'engagement prend fin.
67. En ce qui concerne la substitution de contrat et la tromperie sur la nature du travail, le gouvernement indique que l'Arabie saoudite a amélioré la protection juridique des travailleurs migrants afin d'éliminer tout risque de tromperie et manœuvres de cet ordre visant à passer outre au consentement du travailleur. Le gouvernement indique qu'il fait en sorte de réexaminer et de réviser son cadre législatif à intervalles réguliers pour garantir des conditions de travail décentes aux travailleurs migrants et offrir des garanties juridiques et pratiques fiables afin qu'aucun travailleur ne soit en situation de vulnérabilité.

1.5. Contrôle de l'application de la législation et accès à la justice

68. Le gouvernement indique que, entre 2024 et 2025, 1 200 inspecteurs ont reçu une formation sur les indicateurs du travail forcé. En outre, 88 cas de travail forcé ont été confirmés et, selon le gouvernement, «signalés officiellement». Le gouvernement indique par ailleurs que l'accès au système judiciaire a été sensiblement amélioré avec la mise en place par le ministère de la Justice du portail Najiz. Il s'agit d'une plateforme numérique sur laquelle les particuliers peuvent aisément déposer une plainte, suivre l'évolution de leur dossier et accéder à l'information juridique. En outre, le ministère des Ressources humaines et du Développement social s'occupe directement d'assurer une assistance par l'intermédiaire des bureaux de règlement des conflits du travail, qui aident les travailleurs migrants à se repérer dans les questions juridiques, à porter plainte et à comprendre leurs droits. L'objectif est de faire en sorte que tous les travailleurs accèdent à l'assistance qui leur est nécessaire pour régler un litige d'emploi et de travail (arrêté ministériel n° 91285 du 2 janvier 2024). En outre, l'Arabie saoudite a créé plus de 37 commissions judiciaires pour l'examen des plaintes émanant de

travailleurs; ces organes veillent au respect des droits des travailleurs, mettent à la disposition des travailleurs non arabophones des services de traduction et travaillent dans de courts délais pour que les affaires soient rapidement réglées. Les tribunaux saoudiens ont aussi créé des chambres spécialisées et formé spécifiquement des juges pour la conduite des procès dans les affaires de traite de personnes. Enfin, le gouvernement mentionne les tribunaux nationaux de l'application des peines, créés pour répondre à la nécessité d'un organe judiciaire spécialisé pour veiller à la bonne exécution et au respect des décisions de justice (décret royal n° M/53 du 3 juillet 2012).

2. Réponse du gouvernement aux allégations relatives à la protection des salaires

- 69.** En réponse aux allégations faisant état de pratiques courantes de paiement partiel ou tardif ou de non-paiement des salaires, le gouvernement indique dans ses communications que: i) le système de protection des salaires, créé en 2013, vise à garantir le paiement intégral et en temps voulu des salaires; ii) ce système contrôle le paiement des salaires et, lorsque l'employeur ne communique pas les données sur les états de paie, le ministère des Ressources humaines et du Développement social procède à une inspection et impose une amende en cas d'infraction; cependant, le ministère, qui est directement chargé de prêter assistance aux travailleurs migrants et de les aider dans le traitement de leurs plaintes par l'intermédiaire des bureaux de règlement des conflits du travail, n'a reçu aucune plainte; et iii) la plateforme de dépôt des salaires Mudad, mise en place en 2020, permet aux petites et moyennes entreprises de verser les salaires sur le portefeuille électronique des travailleurs au lieu de leur compte bancaire, ce qui renforce la transparence et l'application du système de protection des salaires (plus de 3 millions de travailleurs ont bénéficié du programme en 2022). Par ailleurs, le gouvernement renvoie: i) aux articles 14(I)(12)(a) et 14(II)(4) du règlement d'application de la loi sur le travail, selon lesquels le ministère des Ressources humaines et du Développement social peut rejeter les demandes de recrutement de travailleurs étrangers des employeurs qui ont des antécédents de retard généralisé dans le paiement des salaires; ii) à l'article 14(II)(7)(c) du même règlement, qui prévoit qu'un travailleur migrant qui n'a pas reçu son salaire pendant trois mois a droit au transfert chez un nouvel employeur⁷; et iii) à l'article 61 de la loi sur le travail, telle que modifiée en 2025, qui renforce l'obligation incombant aux employeurs de respecter les droits des travailleurs, notamment en leur interdisant de retenir tout ou partie du salaire des travailleurs en l'absence de décision de justice.
- 70.** Le gouvernement indique par ailleurs ce qui suit: i) en 2024, 189 389 audits de prévention sur les salaires ont été menés à bien, et 666 plaintes concernant les salaires ont été résolues dans un délai de sept jours ouvrables; ii) en octobre 2025, il a donné force exécutoire aux clauses

⁷ Article 14 du règlement d'application de la loi sur le travail (arrêté du 18 décembre 2018 n° 70273 du Conseil des ministres): «[s]ous réserve de l'article 41) de la loi sur le travail, il est déterminé ce qui suit: **I.** Les prescriptions, contrôles et procédures de recrutement suivants: [...] **12. a.** Le ministère peut rejeter la demande de recrutement dans les cas suivants: a. Retard généralisé dans le paiement des salaires, dissimulation avérée d'activités commerciales ou existence de preuves que l'employeur autorise tout ou partie de ses travailleurs à travailler illégalement pour des tiers ou à leur propre compte [...] **II.** Les conditions, contrôles et procédures suivants concernant l'emploi de travailleurs expatriés pour le compte de tiers: [...] **4.** Les services ne peuvent être transférés chez un employeur ayant fait l'objet d'un signalement pour retard collectif dans le paiement des salaires ou dont il est établi qu'il a dissimulé des activités commerciales ou a permis à tout ou partie de ses travailleurs de travailler illégalement pour des tiers ou à leur propre compte [...] **7.** Le ministre ou le vice-ministre peut approuver le transfert des services du travailleur expatrié chez un autre employeur sans l'accord de l'employeur actuel de l'intéressé dans les cas suivants: [...] **c.** Si l'établissement ne paie pas le salaire du travailleur pendant trois mois consécutifs ou en retarde le versement après la date d'échéance du troisième mois, à condition que le travailleur n'en soit pas responsable, et sur la base d'une demande présentée par celui-ci dans l'année hégirienne suivant la date d'échéance du troisième mois.

salariales afin de permettre aux travailleurs de réclamer les salaires impayés sans avoir à saisir la justice, en reconnaissant le contrat de travail authentique comme étant un titre exécutoire directement opposable (le nombre de travailleurs titulaires d'un contrat authentique s'élève à 11,5 millions); iii) le ministère des Ressources humaines et du Développement social a créé un comité national chargé d'examiner les questions relatives aux salaires, de surveiller l'exécution des décisions de justice et de veiller à ce que les cas non résolus soient traités efficacement par les voies judiciaires ou administratives appropriées.

71. Concernant les allégations relatives au non-paiement des salaires en cas de faillite, le gouvernement indique que: i) l'article 19 de la loi sur le travail classe les salaires dus aux travailleurs comme des créances privilégiées de premier rang dans les procédures de faillite, c'est-à-dire que, lorsqu'un employeur fait faillite, les salaires des travailleurs ont priorité sur toutes les autres créances, disposition qui garantit le paiement accéléré d'un mois de salaire avant toute autre créance; ii) l'article 196 de la loi sur les faillites fixe l'ordre de priorité des créances. En outre, le gouvernement indique avoir promis le versement à titre exceptionnel, financé par les réserves de l'État, d'un montant de 2,465 milliards de riyals saoudiens en faveur des travailleurs non rémunérés des entreprises en faillite indiquées par l'IBB. Il indique par ailleurs avoir lancé, en octobre 2024, un régime d'assurance visant à protéger les salaires des travailleurs en cas de défaut de paiement de la part de l'employeur; ce régime garantit aux 7,8 millions de travailleurs qui en bénéficient le paiement de leurs salaires lorsque des entreprises ne sont pas en mesure de s'acquitter de leurs obligations salariales.
72. Concernant les allégations de retenues illégales sur les salaires, y compris sur les indemnités de repas et les congés de maladie, le gouvernement indique que l'article 92 de la loi sur le travail interdit formellement d'opérer des retenues sans le consentement écrit du travailleur.
73. En ce qui concerne l'allégation relative au paiement des commissions de recrutement par les travailleurs, et aux retenues correspondantes, le gouvernement indique que, en vertu de l'article 40 de la loi sur le travail, les employeurs doivent prendre en charge tous les frais liés au recrutement de travailleurs migrants, y compris les frais de délivrance et de renouvellement des permis de séjour et de travail, les éventuelles amendes connexes, les frais liés à un changement de profession, les frais afférents aux visas de sortie et de retour, et le prix du billet de retour du travailleur vers son pays d'origine lorsque l'engagement prend fin.
74. En ce qui concerne le manque d'information sur les salaires, outre les renseignements présentés au paragraphe 64 concernant les mesures prises pour mettre en place un système exempt de tromperie, le gouvernement indique que le système de protection des salaires est constitué des principaux éléments suivants: i) virement électronique des salaires, les employeurs étant tenus de verser les salaires par virement électronique par l'intermédiaire de banques agréées, ce qui renforce la transparence et la responsabilité; ii) cartes bancaires spécifiques à délivrer par l'employeur exclusivement pour le versement des salaires afin de permettre un contrôle efficace; et iii) service d'information des travailleurs concernant les paiements, entre autres aspects. Il indique également qu'en vertu du système de protection des salaires, et conformément à l'arrêté ministériel n° 803 du 25 décembre 2012, si l'employeur ne communique pas les renseignements relatifs aux états de paie sur le portail Mudad, plateforme à utiliser pour communiquer les preuves du paiement des salaires, le ministère des Ressources humaines et du Développement social procède d'office à une visite d'inspection pour vérifier le respect par l'employeur de ses obligations. Le gouvernement indique aussi que la plateforme Qiwa, lancée en 2023, permet aux employeurs et aux travailleurs d'enregistrer les contrats de travail sous forme électronique et d'en établir ainsi l'authenticité (les contrats authentiques sont au nombre de 11,5 millions, soit un taux de conformité de 94 pour cent).

3. Réponse du gouvernement aux allégations de discrimination en matière d'emploi et de profession

75. Le gouvernement indique que la discrimination est expressément interdite par la loi et renvoie aux articles 8 et 26 de la Loi fondamentale, à l'article 3 de la loi sur le travail et à l'article 9(8) du règlement d'application de la loi sur le travail. Il renvoie également à la modification publiée en février 2025 de l'article 61 de la loi sur le travail, ainsi qu'à l'interdiction de la discrimination énoncée dans le Règlement unique sur les lieux de travail du secteur privé. En outre, il rappelle qu'il s'est engagé à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession comme le prescrit la convention n° 111.
76. Le gouvernement indique à ce propos qu'il a adopté en 2023 la politique nationale de promotion de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession dans le Royaume (arrêté n° 416 du 10 janvier 2023 du Conseil des ministres). Il précise que le principal objectif de cette politique est de mettre fin à la discrimination en renforçant la réglementation du travail et en appliquant des mesures réprimant les pratiques discriminatoires. La politique sera appliquée par étapes et fera l'objet d'une évaluation complète au bout de cinq ans pour évaluer son efficacité et l'incidence des dispositions réglementaires et des changements adoptés pour renforcer la participation des femmes et des groupes sous-représentés sur le marché du travail. Pour ce faire, le ministère des Ressources humaines et du Développement social mènera des programmes systématiques de suivi, d'évaluation et d'information. Le gouvernement donne des informations sur la création d'un département de l'égalité des chances au sein du ministère des Ressources humaines et du Développement social, et sur plusieurs mesures qu'il a prises, parmi lesquelles l'examen de la législation et des programmes.
77. En ce qui concerne les allégations de harcèlement sexuel, le gouvernement note qu'une loi contre le harcèlement a été adoptée en 2018. Il souligne que cette loi érige le harcèlement sexuel en infraction pénale, avec circonstance aggravante si elle se produit sur le lieu de travail, et impose aux employeurs d'adopter une procédure interne de traitement des plaintes pour harcèlement et de faire en sorte que les incidents signalés fassent l'objet d'une enquête et soient traités (articles 3 et 6). Elle permet également de continuer une action en justice pour harcèlement sexuel s'il en va de l'intérêt général, quand bien même la victime retirerait sa plainte ou renoncerait à ses droits.

4. Réponse du gouvernement aux allégations relatives à l'inspection du travail

78. Le gouvernement indique avoir établi des mécanismes efficaces pour garantir le respect de la réglementation du travail sur son territoire. Il mentionne à cet égard le règlement d'application de la loi sur le travail, publié conformément à l'arrêté n° 264 du 26 août 2007 du Conseil des ministres, qui régit les inspections du travail et en précise les modalités, et note que ce texte sert de cadre pour améliorer le contrôle du respect de la loi saoudienne et faire mieux appliquer les droits et la réglementation du travail.
79. Le gouvernement indique en outre que des inspections sont menées à intervalles réguliers par le ministère des Ressources humaines et du Développement social, notamment à la suite de plaintes ou d'atteintes particulières, concernant divers aspects comme les conditions de travail, le paiement des salaires et les normes de sécurité au travail. Il précise que l'efficacité de ces mécanismes est évaluée et améliorée en permanence pour remédier à toute lacune dans l'application de la loi, et qu'en 2024 plus de 1,3 million de visites d'inspection ont été effectuées dans tout le pays par 1 200 inspecteurs. Ces visites ont mis en évidence 243 407 violations et donné lieu à 75 564 avertissements, et des mesures correctives ont été prises dans un délai de

dix jours dans plus de 90 pour cent des cas. Des équipes d'inspection spécialisées, formées par le BIT, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC) interviennent dans tout le pays, soutenues dans leur action par des campagnes multilingues de sensibilisation menées régulièrement à l'intention des employeurs et des travailleurs.

80. À propos des cas présumés de non-paiement de salaires, le gouvernement indique que le ministère des Ressources humaines et du Développement social a beaucoup fait pour garantir l'applicabilité et le respect de la législation relative à la protection des salaires en Arabie saoudite (voir paragraphes 69 à 74). Il signale en particulier ce qui suit: i) 89 579 actions en justice ont été engagées pour obtenir le paiement de salaires, ce qui témoigne du rôle actif du pouvoir judiciaire dans le règlement des litiges salariaux; et ii) en 2024, les autorités ont procédé à 189 389 audits de prévention sur les salaires, résolu 666 plaintes concernant les salaires dans un délai de sept jours ouvrables, obtenu un taux de conformité au système de protection des salaires de 82 pour cent parmi les entreprises employant 30 travailleurs ou plus, imposé des amendes d'un montant total de 8,2 millions de riyals saoudiens (soit environ 2,1 millions de dollars) et repéré 47 cas de traite de personnes qu'il a renvoyés devant les autorités compétentes pour suite à donner.
81. En ce qui concerne les allégations de non-respect des normes de SST, le gouvernement affirme sa volonté de faire respecter ces normes et communique en particulier les renseignements suivants: i) un mécanisme d'inspection de la SST a été adopté en novembre 2019 et une politique nationale en matière de SST a été élaborée en 2021 en collaboration avec l'OIT et en concertation avec les représentants des employeurs et des travailleurs; ii) la loi sur le travail consacre à la SST un chapitre entier qui définit les exigences à respecter pour assurer un milieu de travail sûr et protéger la santé des travailleurs; iii) en juin 2017, le ministère des Ressources humaines et du Développement social a publié le programme stratégique national pour la sécurité et la santé au travail, qui vise à améliorer les normes de SST par l'adoption d'une réglementation solide, la conduite d'inspections systématiques et la sensibilisation à l'importance d'un milieu de travail sûr; iv) le ministère des Ressources humaines et du Développement social a mis en œuvre une réglementation visant à garantir l'application effective des normes de SST en faisant respecter les normes de sécurité et en prévoyant des sanctions en cas de non-respect, les amendes pouvant atteindre 25 000 riyals saoudiens (environ 6 664 dollars É.-U.); v) le Conseil national pour la sécurité et la santé au travail a été créé en 2022, et depuis lors a travaillé en étroite collaboration avec le ministère des Ressources humaines et du Développement social pour élaborer un guide du respect des normes à l'intention des employeurs, des lignes directrices pour la prévention des effets du travail dans des lieux exposés à la chaleur et un arrêté ministériel interdisant le travail au soleil; vi) le conseil a lancé plusieurs initiatives nationales en vue de développer le système de SST et de promouvoir une culture de la prévention, en particulier: le Modèle national d'excellence et de conformité en matière de SST; l'Institut national de la sécurité et de la santé au travail chargé de former et d'accréditer les professionnels dans ce domaine; l'Initiative nationale en faveur du bien-être et de la qualité de vie au travail; et le Programme national renforcé en faveur de la déclaration des accidents du travail et des lésions et maladies professionnelles; et vii) entre autres résultats notables, ces initiatives ont permis une réduction de 41 pour cent du taux d'accidents du travail au cours des six dernières années, une baisse de 75 pour cent du nombre de décès sur le lieu de travail, soit moins de 1 décès pour 100 000 travailleurs, un taux de conformité à la réglementation en hausse, celui-ci dépassant 73,5 pour cent, et une augmentation continue du nombre de professionnels de SST formés et accrédités.

82. Le gouvernement indique qu'un accord a été conclu en juin 2025 pour la phase III d'un projet de coopération technique entre l'OIT et l'Arabie saoudite. La phase III de ce projet, qui durera deux ans à compter de 2025, doit renforcer encore l'actuel programme de réforme de la législation du travail, notamment en ce qui concerne: 1) le dialogue social, la liberté syndicale et la négociation collective; 2) le recrutement équitable et la mobilité sur le marché du travail; 3) le travail domestique; 4) l'accès à la justice; 5) la protection sociale; 6) l'inspection du travail et la sécurité et la santé au travail; et 7) les salaires. Le gouvernement indique que cette politique de coopération et de collaboration témoigne de la position active qu'il adopte afin d'accélérer la réforme du marché du travail et de la volonté de l'Arabie saoudite de promouvoir des conditions de travail sûres et décentes et la protection sociale pour tous les travailleurs, en particulier les plus vulnérables, sur le marché du travail saoudien.

► IV. Conclusions du comité

83. Les présentes conclusions reposent sur l'examen, par le comité, des allégations formulées et des informations transmises par l'IBB et des observations soumises par le gouvernement dans le cadre de cette procédure.

1. Convention n° 29 et protocole y relatif

84. Le comité prend note de l'allégation de l'IBB selon laquelle le système de parrainage de la *kafala* en vigueur en Arabie saoudite est un système juridique et politique qui donne à l'employeur un pouvoir disproportionné sur les travailleurs, ce qui les rend vulnérables et les expose au risque de plonger dans des situations d'exploitation pouvant constituer du travail forcé. Le comité note que l'IBB évoque la présence de plusieurs indicateurs du travail forcé définis par l'OIT. À cet égard, l'IBB présente aussi un certain nombre de cas représentatifs, d'enquêtes et de témoignages qui mettent en évidence l'éventail des abus dont les travailleurs migrants sont victimes, notamment des restrictions de la liberté de circulation, la confiscation de passeports, des pratiques de recrutement abusives, la substitution de contrats, la retenue de salaires, des heures supplémentaires excessives, des conditions de travail relevant de l'exploitation et des obstacles entravant fortement l'accès à la justice.
85. Le gouvernement réfute les allégations de l'IBB, qu'il juge sans fondement, fausses et obsolètes. Il estime que la réclamation ne traite ni des dispositions de la législation du travail nationale qui régissent les conditions de travail des travailleurs migrants ni des mesures qu'il a prises pour faire appliquer sa législation et pour offrir des mécanismes de réparation. Le gouvernement dit continuer de travailler à la réforme de son cadre législatif de sorte à le rendre parfaitement conforme aux conventions mentionnées dans la réclamation. Il indique également que la réclamation est prématurée et ne tient pas compte des résultats des réformes de la législation du travail entreprises par le pays.
86. À cet égard, le comité prend note des divers textes de loi mentionnés par l'IBB et le gouvernement, notamment la loi sur le travail et le règlement d'application de la loi sur le travail, ainsi que plusieurs décrets et politiques pertinents. Il note que l'IBB et le gouvernement renvoient tous deux aux diverses mesures et réformes entreprises par le gouvernement, en particulier l'Initiative de réforme de la législation du travail de 2021. Le comité observe que, tout en reconnaissant les améliorations amenées par ces mesures, l'IBB exprime plusieurs préoccupations en ce qui concerne: 1) le système de parrainage et les restrictions de la mobilité des travailleurs migrants; 2) les pratiques de recrutement, notamment le paiement de frais de

recrutement et la substitution de contrats; 3) le retard de paiement et le non-paiement des salaires; 4) l'inapplication des lois et réglementations en vigueur qui protègent les travailleurs et les obstacles qui entravent l'accès à la justice et l'obtention d'une réparation; et 5) la situation spécifique des travailleurs domestiques migrants.

87. Pour déterminer si le gouvernement s'acquitte des obligations qui lui incombent en vertu de la convention n° 29 et du protocole y relatif, le comité va donc examiner le cadre juridique qui régit la situation des travailleurs migrants. En particulier, il doit évaluer si le gouvernement a pris les mesures nécessaires pour supprimer le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes (article 1, paragraphe 1, de la convention n° 29), y compris des mesures efficaces pour en prévenir l'utilisation et pour assurer aux victimes une protection et un accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation, comme l'exigent les articles 1, 2, 3 et 4 du protocole. Le comité rappelle également que, selon l'article 25 de la convention n° 29 et l'article 1, paragraphe 1, du protocole, le fait d'exiger du travail forcé doit être passible de sanctions pénales et le gouvernement doit assurer l'application stricte de la loi afin que les auteurs de ces actes soient sanctionnés.
88. Le comité rappelle que, selon l'article 2, paragraphe 1, de la convention n° 29, on entend par travail forcé «tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré». Cette définition comprend trois éléments, qui doivent tous être présents pour que la situation soit qualifiée de travail forcé: l'imposition d'un travail ou d'un service, l'absence d'offre de plein gré (ou de consentement), à tout moment pendant la relation de travail, et la menace d'une peine quelconque. Sur ce dernier point, le comité rappelle que la notion de peine englobe non seulement les sanctions pénales, mais aussi toute forme de punition ou de privation d'un droit, notamment l'expulsion, l'emprisonnement ou la perte du salaire ou d'autres prestations. À la lumière de cette définition, le comité va examiner les aspects du processus de recrutement et des relations de travail des travailleurs migrants abordés dans cette réclamation et analyser leur impact sur l'existence du consentement libre et éclairé des travailleurs migrants tout au long de la relation de travail, y compris la liberté de quitter l'emploi, et sur l'existence d'une quelconque peine ou menace de peine.

A. Système de parrainage et restrictions de la mobilité des travailleurs

89. Le comité prend note de l'allégation de l'IBB selon laquelle, malgré l'Initiative de réforme de la législation du travail de 2021, le système de la *kafala* (parrainage), en vertu duquel le statut juridique d'un travailleur migrant est déterminé par son employeur, reste une cause profonde des abus dont sont victimes les travailleurs migrants faiblement rémunérés. Selon l'IBB, ce système place les travailleurs dans une position de vulnérabilité en donnant aux employeurs un contrôle important sur leur liberté de circulation. Le comité note que l'IBB et le gouvernement reconnaissent tous deux que l'Initiative de 2021 a modifié le cadre réglementaire concernant la capacité des travailleurs migrants (à l'exception des travailleurs sans papiers et de ceux qui appartiennent à des catégories particulières, par exemple les travailleurs domestiques) à transférer leur parrainage à un autre employeur et à quitter le pays.
90. Le comité observe que l'obligation d'avoir un parrain (*kafeel*) – auquel incombe la responsabilité de demander les permis de séjour et de travail pour le travailleur étranger – est établie et régie par la loi sur le travail et le règlement sur le séjour (décret royal n° 17/2/25/1337 de 1952). Le comité note que les conditions d'obtention des permis de séjour et de travail restent inchangées et que la responsabilité de demander la délivrance et le renouvellement des permis de séjour des travailleurs migrants incombe exclusivement aux employeurs. Il observe,

sur la base des informations fournies par l'IBB, que les employeurs ne semblent subir aucune conséquence en pratique s'ils ne font pas cette demande, tandis que les travailleurs migrants doivent suivre diverses procédures, telles que l'obtention d'un «visa de travail temporaire», pour éviter de tomber dans une situation irrégulière et d'être expulsés. Le comité estime qu'il faudrait s'attaquer aux pratiques qui nuisent au statut des travailleurs migrants – et qui contribuent donc à les rendre plus vulnérables – pour éviter à ces travailleurs de se retrouver piégés dans des situations de travail forcé. Ceci est d'autant plus important que les travailleurs sans papiers ne sont pas couverts par l'Initiative de réforme de la législation du travail. **Le comité prie le gouvernement de prendre des mesures pour s'assurer que les employeurs remplissent leurs obligations en matière de demande et de renouvellement des permis de séjour, comme l'exige la loi, et que ceux qui ne le font pas ont à répondre de cette omission. Le comité encourage le gouvernement à envisager de prendre des mesures pour protéger les travailleurs migrants qui se retrouvent sans papiers parce que leur employeur n'a pas demandé en temps utile la délivrance ou le renouvellement de leurs permis de séjour et de travail.**

91. En outre, le comité prend note de l'allégation de l'IBB selon laquelle, malgré l'Initiative de réforme de la législation du travail, la mobilité des travailleurs reste fortement restreinte. Le comité prend note de l'affirmation du gouvernement selon laquelle les travailleurs ont désormais le droit d'être transférés chez un nouvel employeur sans que le consentement de l'employeur actuel soit nécessaire (article 14(ii)(7) du règlement d'application de la loi sur le travail), un volet essentiel de la réforme de 2021 ayant consisté à renforcer les droits et la mobilité des travailleurs.
92. Le comité observe que, conformément à cette disposition, instaurée par l'arrêté ministériel n° 51848/1442 de 2020, les travailleurs migrants couverts par la loi sur le travail sont, depuis mars 2021, autorisés à quitter leur emploi moyennant un préavis de 90 jours, à condition qu'ils aient accompli au moins un an de leur contrat de travail. Au cours de la première année de service, les travailleurs peuvent mettre fin à leur contrat (après la période d'essai) sans le consentement de l'employeur seulement dans des circonstances limitées, par exemple lorsque l'employeur ne renouvelle pas le permis de séjour du travailleur ou ne paie pas les salaires pendant trois mois consécutifs. Le comité reconnaît la nécessité de favoriser le respect des clauses des contrats de travail fixées d'un commun accord, mais il estime que les dispositions législatives devraient protéger la capacité des travailleurs de quitter des situations abusives. Il note que les restrictions imposées aux travailleurs au cours de la première année d'emploi peuvent les empêcher de quitter des situations d'abus ou d'exploitation qui pourraient s'apparenter à du travail forcé et amoindrir le caractère volontaire de leur consentement à travailler. À cet égard, le comité souligne que l'expression du consentement libre et éclairé du travailleur est indispensable pendant toute la durée de la relation de travail. Pour remédier à ces situations, le comité encourage le gouvernement à éliminer les restrictions qui empêchent les travailleurs migrants de mettre fin à leur emploi en cas d'abus. **Dans ce contexte, le comité prie le gouvernement de revoir les motifs de résiliation d'un contrat sans le consentement de l'employeur au cours de la première année d'emploi, afin qu'ils couvrent non seulement le non-paiement des salaires, mais aussi d'autres violations des droits des travailleurs, ainsi que les situations d'abus ou d'exploitation. En outre, le comité prie le gouvernement de fournir, dans son prochain rapport sur l'application de la convention n° 29 et du protocole y relatif, des informations sur les mesures prises à cet égard.**

93. En outre, le comité prend note de l'allégation de l'IBB selon laquelle les employeurs ont toujours un pouvoir considérable sur les travailleurs en ce qu'ils peuvent les empêcher de quitter leur service en exploitant certains vides juridiques. Le comité prend note des informations contenues dans les rapports soumis par l'IBB, dans lesquels figurent des témoignages de travailleurs migrants à ce sujet. Selon ces rapports, bien que les travailleurs puissent désormais légalement changer d'employeur après un an de contrat, les employeurs usent de différents moyens pour entraver ces transferts. Par exemple, l'employeur actuel bloque le transfert sur la plateforme Qiwa du ministère des Ressources humaines et du Développement social ou exerce des représailles en faisant émettre unilatéralement un visa de sortie pour le travailleur, ou le nouvel employeur demande au travailleur de payer les frais de transfert, ce qui est pourtant illégal. En outre, selon l'enquête menée par l'IBB, 63 pour cent des travailleurs ont déclaré ne pas avoir été en mesure de mettre fin à leur emploi avec un préavis raisonnable ou de quitter leur emploi à l'expiration de leur contrat. Le comité note que le gouvernement souligne, comme indiqué plus haut, que les travailleurs ont désormais le droit d'être transférés chez un nouvel employeur sans que le consentement de l'employeur actuel soit nécessaire. Le gouvernement déclare que 2 226 742 travailleurs ont bénéficié des réformes, sans indiquer expressément combien d'entre eux ont été transférés chez un nouvel employeur sans le consentement de l'employeur qu'ils ont quitté. D'après les informations fournies, le comité observe qu'il y a des zones d'ombre dans la mise en œuvre de l'Initiative de réforme de la législation du travail en ce qui concerne la possibilité pour les travailleurs migrants de changer d'employeur, et que des difficultés semblent persister à cet égard. **Le comité prie le gouvernement de recenser les lacunes en la matière en vue de garantir le respect du droit des travailleurs migrants de changer d'emploi moyennant préavis, et de fournir, dans son prochain rapport sur l'application de la convention n° 29 et du protocole y relatif, des informations sur cet examen et les éventuelles mesures à prendre ensuite.**
94. En outre, le comité note que, selon l'IBB, seuls 618 travailleurs étrangers ont obtenu eux-mêmes des permis de sortie définitive depuis l'introduction, par l'Initiative de 2021, de la nouvelle procédure qui permet aux travailleurs de demander eux-mêmes leurs visas de sortie ou leurs visas de sortie et de retour via le portail Absher du ministère de l'Intérieur. L'IBB allègue en outre que les employeurs ont toujours le pouvoir de faire délivrer unilatéralement des visas de sortie définitive pendant la durée du contrat de travail, et les travailleurs risquent donc de se faire expulser ou de se retrouver en situation irrégulière s'ils ne peuvent pas accéder aux procédures de plainte ou si ces procédures ne se concluent pas en leur faveur. Le comité note que le gouvernement fournit des informations générales selon lesquelles 2.2 millions de travailleurs ont bénéficié de l'Initiative de réforme de la législation du travail dans son ensemble, sans préciser le nombre de visas de sortie demandés par des travailleurs migrants ou délivrés à ces travailleurs. **Le comité se félicite des réformes et prie le gouvernement de veiller à la mise en œuvre effective de la nouvelle procédure qui permet aux travailleurs d'obtenir eux-mêmes un visa de sortie, en adoptant des lois ou des règlements qui retirent aux employeurs le pouvoir de faire établir unilatéralement des visas de sortie définitive, ce qui est essentiel pour réduire la vulnérabilité des travailleurs migrants. En outre, le comité prie le gouvernement de fournir, dans son prochain rapport sur l'application de la convention n° 29 et du protocole y relatif, des informations actualisées sur le nombre de visas de sortie demandés par des travailleurs migrants et délivrés à ces travailleurs.**
95. Le comité prend note des allégations de l'IBB concernant le dépôt d'avis dits de «rupture d'emploi». L'IBB reconnaît les réformes introduites par le gouvernement, qui permettent aux travailleurs migrants de contester ces avis, soit en se faisant embaucher par un autre employeur dans un délai de grâce de 60 jours, soit en demandant un visa de sortie définitive. Selon l'IBB, les travailleurs migrants se heurtent à d'importants obstacles lorsqu'il s'agit de

contester ces avis. Par exemple, ils sont mal informés de leur délivrance et ils ont du mal à accéder à la procédure de règlement des conflits, ce qui limite leur capacité à chercher un autre emploi et les expose au risque d'expulsion ou de situation irrégulière. Le comité prend note des informations fournies par le gouvernement selon lesquelles 433 920 travailleurs ont bénéficié de l'initiative, lancée en 2022, qui accorde aux travailleurs dont l'employeur a enregistré la «rupture d'emploi» un délai de grâce leur permettant de transférer leurs services chez un nouvel employeur, et 43 317 travailleurs ont bénéficié de l'initiative, lancée en septembre 2025, qui permet aux travailleurs considérés comme «absents» de changer d'employeur dans le cadre d'une relation contractuelle en bonne et due forme. Le gouvernement indique également que les auteurs de faux avis dits de «rupture d'emploi» peuvent être poursuivis sur la base du Code pénal, et plus précisément pour l'infraction d'altération d'écritures, et du Code de procédure pénale, mais ne précise pas comment ces dispositions sont appliquées. ***Le comité prie le gouvernement de faire en sorte que les travailleurs à l'égard desquels des avis dits de «rupture d'emploi» sont déposés en soient bien informés et soient également informés de la procédure de règlement des conflits et en mesure de l'utiliser pleinement, et aussi qu'ils puissent jouir du délai de grâce que leur accorde la loi. Il prie le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que les autorités traitent efficacement, tant en droit que dans la pratique, les cas de délivrance de faux avis de fuite par des employeurs. Le comité prie également le gouvernement de fournir, dans son prochain rapport sur l'application de la convention n° 29 et du protocole y relatif, des informations précises sur le nombre d'avis dits de «rupture d'emploi» déposés et sur les réclamations déposées contre ces avis par les travailleurs migrants, ainsi que sur leurs résultats. Il prie également le gouvernement de fournir des informations sur le nombre de poursuites engagées et de peines infligées sur la base du Code pénal, et plus précisément pour l'infraction d'altération d'écritures, et du Code de procédure pénale pour le dépôt de faux avis dits de «rupture d'emploi».***

96. Le comité prend note de l'allégation de l'IBB selon laquelle la confiscation de passeport reste monnaie courante, en particulier parmi les travailleurs domestiques migrants qui ne peuvent bénéficier des protections offertes par la loi sur le travail. Selon l'enquête menée par l'IBB, 65 pour cent des travailleurs ont déclaré que leur employeur conservait certains de leurs documents d'identité (notamment leur passeport). Le comité observe que l'article 6 du règlement d'application de la loi sur le travail interdit aux employeurs de confisquer les passeports des travailleurs et que, aux termes de l'article 15, paragraphe 2, du règlement de 2023 concernant les travailleurs domestiques, l'employeur a l'obligation de ne pas conserver le passeport ou un quelconque autre document personnel du travailleur migrant. Il prend également note de l'indication du gouvernement selon laquelle la confiscation du passeport d'un travailleur à des fins de coercition, d'exploitation ou d'intimidation constitue une infraction grave et punissable sur la base de la loi saoudienne de lutte contre la traite des personnes. Le comité observe que le gouvernement fait mention d'une réduction de 47 pour cent du nombre de plaintes pour confiscation de passeport entre 2024 et 2025, mais qu'il n'a pas fourni d'informations sur les peines infligées pour cette pratique. Le comité estime que, par principe, les documents d'identité et les passeports doivent rester en possession du travailleur. La confiscation du passeport prive le travailleur de sa liberté de circulation et constitue un obstacle important à la cessation de la relation de travail. ***À cet égard, le comité juge essentiel que le gouvernement redouble d'efforts pour que la confiscation de passeports par des employeurs soit effectivement sanctionnée dans la pratique et pour qu'aucun travailleur migrant, y compris parmi les travailleurs domestiques, ne voie son passeport confisqué. Le comité prie le gouvernement de fournir, dans son prochain rapport sur l'application de la convention n° 29 et du protocole y relatif, des informations sur les textes de loi prévoyant des***

sanctions pénales dans les cas de violations graves ou répétées, sur le nombre de plaintes pour confiscation de passeport, sur les décisions de justice rendues sur cette question ainsi que sur le nombre de sanctions infligées.

B. Pratiques de recrutement

97. Le comité prend note des allégations de l'IBB relatives à l'absence de réglementation et de contrôle effectifs concernant les premières étapes du processus de recrutement des travailleurs migrants et au fait que les recruteurs et les employeurs ne sont pas tenus responsables des pratiques illégales ou abusives commises par les intermédiaires. D'après l'IBB, les travailleurs passant par les agences d'emploi locales, en particulier, sont exposés à des abus; il arrive par exemple qu'ils ne reçoivent pas de travail ou de salaire régulier ou qu'on leur demande de verser à l'avance une somme d'argent afin d'obtenir un «visa gratuit». De plus, l'IBB souligne que, si l'article 40 de la loi saoudienne sur le travail dispose que les employeurs prennent en charge tous les frais liés au recrutement de travailleurs migrants, il arrive fréquemment que les agences de recrutement contournent cette obligation en facturant ces frais aux travailleurs plutôt qu'aux employeurs saoudiens. L'IBB allègue en outre qu'il n'existe pas de mécanisme officiel permettant de déterminer si les travailleurs ont acquitté les frais de recrutement à leur arrivée en Arabie saoudite. Le comité note que, d'après les informations supplémentaires fournies par l'IBB, de nombreux travailleurs migrants seraient contraints d'acquitter ces frais et, pour cela, de souscrire des prêts à des taux d'intérêt élevés, se retrouvant parfois pris au piège de la servitude pour dette. Par ailleurs, le comité prend note de l'allégation de l'IBB selon laquelle le cadre réglementaire prévoyant l'enregistrement des contrats conclus avec des travailleurs migrants sur la plateforme Qiwa ne serait pas effectivement mis en œuvre. À cet égard, il prend note des informations contenues dans un rapport soumis par l'IBB, lequel regroupe des témoignages de travailleurs indiquant que les tromperies et substitutions de contrats restent monnaie courante. Ce rapport fait état de cas de travailleurs contraints de signer des contrats rédigés dans des langues qu'ils ne comprenaient pas, ou bien ayant été affectés à des emplois ou ayant reçu des prestations qui ne correspondaient pas à ce qui avait été contractuellement convenu avant leur départ.
98. Le comité note que le gouvernement affirme avoir pris des mesures à l'effet de protéger les travailleurs migrants contre les pratiques de recrutement abusives. Le gouvernement fait référence à la loi sur le travail, dont l'article 30 dispose que les «agences d'externalisation du processus de recrutement» doivent être agréées et approuvées par le ministère des Ressources humaines et du Développement social et dont l'article 40 fait interdiction aux employeurs de facturer des frais de recrutement aux travailleurs. De plus, il rappelle que, conformément à l'arrêté ministériel n° 156309 du 23 avril 2019, tous les contrats de travail doivent être enregistrés au format numérique sur la plateforme Qiwa. Selon lui, ce système permet de faire en sorte que les contrats soient dûment formalisés et puissent être examinés et signés par les travailleurs dans leur langue maternelle avant leur arrivée en Arabie saoudite, et empêche toute modification unilatérale des contrats.
99. Le comité tient à souligner que le contrôle de l'application des dispositions régissant l'activité des agences de recrutement constitue un outil important pour prévenir les situations de travail forcé. Il rappelle que, en vertu de l'article 2 d) du protocole relatif à la convention n° 29, les États Membres sont tenus de prendre des mesures pour prévenir le travail forcé ou obligatoire, notamment d'assurer la protection des personnes, en particulier des travailleurs migrants, contre d'éventuelles pratiques abusives ou frauduleuses au cours du processus de recrutement et de placement. À cet égard, il rappelle que le paiement de frais de recrutement par les travailleurs migrants est un problème grave et très répandu, qui conduit à

l'endettement des travailleurs et accentue considérablement leur vulnérabilité aux risques d'abus et d'exploitation. De plus, il souligne que les pratiques telles que la fraude, la tromperie et la substitution de contrats excluent le consentement éclairé du travailleur, qui doit être préservé pendant toute la durée de la relation de travail. **Par conséquent, le comité considère que d'autres mesures devraient être prises pour renforcer le contrôle exercé sur l'ensemble des agences de recrutement, y compris les agences d'emploi locales, afin d'éviter que les travailleurs migrants soient victimes de pratiques de recrutement abusives, et que des sanctions effectives devraient être imposées en cas de violations des garanties prévues par la législation concernant le processus de recrutement. Le comité prie instamment le gouvernement de prendre des mesures concrètes pour assurer la mise en œuvre effective des articles 30 et 40 de la loi sur le travail relatifs à l'agrément des «agences d'externalisation du processus de recrutement» et à l'interdiction de facturer des frais de recrutement aux travailleurs migrants, moyennant par exemple la mise en place d'un mécanisme officiel chargé de déterminer si les travailleurs ont acquitté des frais de recrutement à leur arrivée en Arabie saoudite. Le gouvernement a la possibilité de se prévaloir de l'assistance technique du Bureau à cette fin. Le comité prie le gouvernement de lui fournir, dans son prochain rapport sur l'application de la convention n° 29 et du protocole y relatif, des informations sur la façon dont ces dispositions sont mises en œuvre dans la pratique, y compris sur le nombre de plaintes pour facturation de frais de recrutement aux travailleurs et sur le nombre de cas examinés et de sanctions imposées. Le comité reconnaît que la numérisation des contrats de travail sur des plateformes telles que Qiwa constitue un moyen susceptible de prévenir les cas de tromperie liée aux contrats et encourage le gouvernement à faire en sorte que cette mesure soit pleinement et effectivement mise en œuvre. Enfin, des mesures devraient être prises pour faire en sorte que les travailleurs migrants soient informés au sujet de toutes les procédures applicables et de leurs droits à cet égard, notamment au moyen de formations avant le départ et d'activités de sensibilisation.**

C. Non-paiement ou retard de paiement des salaires

100. En ce qui concerne les allégations relatives aux pratiques fréquentes de paiement partiel ou tardif ou de non-paiement des salaires dus aux travailleurs migrants, le comité souligne que le non-versement ou le versement tardif des salaires contribue à rendre les travailleurs migrants dépendants de leurs employeurs, permettant aux seconds d'exercer un contrôle disproportionné sur les premiers et limitant la liberté des travailleurs de quitter leur emploi, ce qui peut conduire à des situations relevant du travail forcé. **Rappelant qu'il est important de prendre des mesures pour remédier aux problèmes de ce type, le comité prie le gouvernement de communiquer, dans son prochain rapport sur l'application de la convention n° 29 et du protocole y relatif, des informations sur toutes les mesures prises à ce sujet. Par ailleurs, il renvoie à l'évaluation et aux recommandations formulées ci-après au sujet de la convention n° 95.**

D. Contrôle de l'application de la législation et accès à la justice

Inspection du travail

101. Le comité prend note des allégations selon lesquelles l'application de la législation du travail n'est pas assurée, ni contrôlée par l'inspection du travail, ainsi que de la réponse du gouvernement. Il prend note de l'information donnée par le gouvernement selon laquelle, entre 2024 et 2025, 1 200 inspecteurs ont reçu une formation sur les indicateurs du travail forcé. Il souligne néanmoins que l'inspection du travail joue un rôle important pour ce qui est de défendre les droits des travailleurs migrants et de protéger ces derniers du travail forcé, et

que la détection active des violations est essentielle non seulement pour éviter toute situation pouvant donner lieu à du travail forcé, mais aussi pour repérer les pratiques pouvant relever du travail forcé et recueillir des éléments de preuve à cet égard. **À la lumière de ces informations, le comité encourage vivement le gouvernement à continuer de prendre des mesures pour renforcer les capacités de l'inspection du travail, conformément à l'article 2 c) ii) du protocole, et en particulier pour faire en sorte que les inspecteurs du travail soient formés à détecter les indicateurs du travail forcé. Il prie le gouvernement de continuer de lui communiquer des informations à cet égard dans son prochain rapport sur l'application de la convention n° 29 et du protocole y relatif. Par ailleurs, il renvoie à l'évaluation et aux recommandations formulées ci-après au sujet de la convention n° 81.**

Accès à la justice

102. Le comité note l'allégation de l'IBB selon laquelle la plupart des réclamations des travailleurs ne sont probablement jamais portées devant la justice en raison de divers obstacles – inégalités socio-économiques, nombre très limité de services accessibles dans des langues autres que l'arabe, manque d'information, difficultés à s'y retrouver dans les procédures et méfiance des travailleurs dans le système. L'IBB et le gouvernement font tous deux référence au fait que tous les travailleurs migrants ont le droit de porter plainte contre leurs employeurs auprès du ministère des Ressources humaines et du Développement social pour essayer de régler le différend à l'amiable. Si aucun accord n'est trouvé, le ministère renvoie le dossier devant les juridictions du travail. Le comité note que le gouvernement indique avoir pris plusieurs mesures pour faire en sorte que tous les travailleurs aient accès à l'assistance qui leur est nécessaire pour régler les litiges liés à l'emploi ou au travail. Ainsi, le gouvernement a créé plus de 37 commissions judiciaires, fournit des services de traduction aux travailleurs non arabophones et a mis en place des chambres spécialisées et formé des juges pour la conduite des procès dans les affaires de traite de personnes. Le comité constate que, alors que le gouvernement indique que 88 cas avérés de travail forcé ont été «officiellement signalés» entre 2024 et 2025, il ne précise pas à quelle autorité ces cas ont été signalés et ne donne pas non plus d'informations spécifiques sur le nombre de plaintes déposées, de litiges réglés à l'amiable ou de dossiers renvoyés devant les juridictions du travail.
103. Le comité rappelle que le cadre juridique régissant le travail des travailleurs migrants doit être assorti de mesures visant à en assurer la bonne application, afin de permettre aux travailleurs de faire valoir efficacement les droits que ce cadre leur garantit, et d'un système judiciaire efficace qui puisse imposer des sanctions adéquates en cas d'infraction au droit du travail. De plus, en vertu de l'article 4 (1) du protocole relatif à la convention n° 29, le gouvernement a l'obligation de veiller à ce que toutes les victimes de travail forcé ou obligatoire, indépendamment de leur présence ou de leur statut juridique sur le territoire national, aient effectivement accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation. **Par conséquent, le comité prie le gouvernement de continuer à prendre des mesures pour assurer l'efficacité des mécanismes de plainte existants et faire en sorte que tous les travailleurs migrants, indépendamment de leur présence ou de leur statut juridique sur le territoire national, puissent faire valoir leurs droits et demander réparation en cas d'exploitation ou d'abus pouvant constituer du travail forcé, conformément à l'article 4 (1). Il le prie également de lui communiquer, dans son prochain rapport sur l'application de la convention n° 29 et du protocole y relatif, des informations sur le nombre de plaintes déposées, de litiges réglés à l'amiable et de dossiers renvoyés devant les juridictions du travail. Il l'encourage par ailleurs à prendre des mesures pour garantir la protection des victimes présumées de travail forcé, notamment à fournir à ces dernières des services d'assistance efficaces et un hébergement pendant toute la durée du traitement des plaintes, un tel appui étant essentiel pour garantir leur accès à la justice.**

E. Travailleurs domestiques migrants

104. Le comité prend note des informations relatives à la situation des travailleurs domestiques, qui font état d'une exploitation grave et généralisée des travailleurs domestiques migrants kényans en Arabie saoudite, lesquels seraient nombreux à être victimes de multiples formes d'abus considérées comme étant des indicateurs du travail forcé – pratiques de recrutement frauduleuses, offres d'emploi trompeuses, travail excessif ou dangereux, atteintes graves à la liberté et à la vie privée, confiscation des passeports, non-paiement des salaires, agressions verbales, physiques et sexuelles, menaces, représailles ou encore conditions de vie inadéquates. Bien qu'un mécanisme unique de traitement des plaintes en ligne ait été créé, plusieurs obstacles, tels que l'isolement, la dépendance à l'égard des employeurs, la confiscation des moyens de communication, les barrières linguistiques et l'absence d'appui juridique, limitent grandement l'accès des travailleurs domestiques à la justice et aux mécanismes de recours et de réparation.
105. Le comité note que le Règlement concernant les travailleurs domestiques de 2023 offre davantage de protections aux travailleurs domestiques migrants que les règlements précédents. Cet instrument comporte des dispositions portant par exemple sur le temps de travail et le temps de repos hebdomadaire (articles 10 et 11), les congés, les congés de maladie et les soins de santé (articles 12 à 14), l'obligation qu'a l'employeur de prendre en charge les frais de recrutement (article 15(1)) et le paiement régulier des salaires (articles 17 à 20). Le comité constate toutefois que les réformes juridiques prévues au titre de l'Initiative de réforme de la législation du travail excluent les travailleurs domestiques de certaines des protections offertes aux autres travailleurs et ne touchent pour ainsi dire pas à certains éléments critiques, tels que le système de la *kafala*, qui permet aux employeurs de conserver le contrôle sur les visas de sortie et limite les possibilités qu'ont les travailleurs domestiques migrants de changer d'emploi.
106. Compte tenu de la nature particulière du travail domestique, des conditions dans lesquelles il est effectué et des obstacles auxquels se heurtent les travailleurs domestiques, tels que soulignés dans les informations communiquées par l'IBB, le comité considère que des mesures supplémentaires sont nécessaires pour prévenir l'exploitation de ces travailleurs sous forme de travail forcé. À cet égard, il rappelle que, conformément à l'article 2 c) i) du protocole, des efforts devraient être faits pour garantir que le champ d'application et le contrôle de l'application de la législation pertinente en matière de prévention du travail forcé ou obligatoire, y compris la législation du travail en tant que de besoin, couvrent tous les travailleurs et tous les secteurs de l'économie. ***Le comité prie le gouvernement: i) de veiller à la mise en œuvre effective du Règlement concernant les travailleurs domestiques et à la détection des cas d'exploitation grâce à un contrôle efficace, y compris par l'inspection du travail; ii) de prendre des mesures pour faciliter l'accès des travailleurs domestiques migrants aux mécanismes de plainte et faire en sorte que les plaintes déposées soient traitées rapidement; et iii) d'étendre aux travailleurs domestiques les protections prévues par la législation nationale concernant la possibilité de changer d'emploi et de demander des visas de sortie. Le comité prie le gouvernement de communiquer des informations à cet égard dans son prochain rapport sur l'application de la convention n° 29 et du protocole y relatif.***

* * *

107. À la lumière des informations présentées ci-dessus et de l'analyse qui en est faite, le comité constate que plusieurs pratiques ayant cours tant lors du recrutement que de l'emploi soulèvent des inquiétudes quant aux retombées qu'elles ont sur le caractère volontaire du travail effectué par certains travailleurs migrants. Il s'agit, entre autres: des allégations relatives à la pratique courante de la substitution de contrats; du fait que les frais de recrutement continuent d'être facturés aux travailleurs, bien que cela soit interdit par la loi; et des restrictions imposées à la

liberté de circulation, liées notamment aux difficultés qu'ont les travailleurs migrants, et les travailleurs domestiques en particulier, à changer d'employeur. Par ailleurs, le comité juge préoccupant que les travailleurs migrants fassent souvent l'objet de mesures coercitives, comme la confiscation des passeports, qui a pour effet de limiter leur liberté de mouvement, la substitution de contrats et le non-paiement ou le paiement tardif des salaires, ainsi que de mesures de représailles, telles que la délivrance unilatérale de visas de sortie, et qu'ils soient exposés à des risques d'irrégularité, des menaces d'expulsion et des violences physiques ou sexuelles. Ces pratiques, auxquelles viennent s'ajouter la peur des représailles de la part des employeurs et l'absence de représentation collective, créent un environnement où les travailleurs se voient contraints de continuer à travailler sous la menace, ce qui entrave leur capacité de reprendre librement leur consentement et de demander réparation. À cet égard, le comité note que, selon le gouvernement, 88 cas de travail forcé ont été confirmés en 2024-25.

- 108.** Par conséquent, le comité considère que d'autres mesures doivent être prises par le gouvernement pour s'acquitter du devoir de supprimer le recours au travail forcé sous toutes ses formes qui lui incombe en vertu de l'article 1 de la convention, et ce conformément aux obligations imposées par le protocole. ***Le comité encourage le gouvernement à adopter une approche intégrée afin de prévenir, de réprimer et d'éliminer la pratique du travail forcé.*** En outre, le comité rappelle que, en application de l'article 25 de la convention et de l'article 1 (1) du protocole, le gouvernement est tenu de veiller à ce que des mesures efficaces soient prises pour réprimer les auteurs de travail forcé ou obligatoire au moyen de sanctions pénales adéquates. À cet égard, il constate que, en application de la loi relative à la lutte contre la traite des personnes (décret royal n° M/40 de 2009), l'infraction de traite des personnes (laquelle inclut un élément de coercition et consiste à tirer profit de la vulnérabilité d'une personne à des fins de travail ou de service forcé, d'esclavage ou de pratiques assimilées à l'esclavage ou de servitude) est passible d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à quinze ans et/ou d'une amende. ***Par conséquent, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures voulues pour faire en sorte que les sanctions soient réellement appropriées et strictement appliquées aux personnes qui imposent une quelconque forme de travail forcé à des travailleurs migrants. Il le prie également de fournir des informations sur les mesures concrètes prises à cet égard, en particulier s'agissant des 88 cas avérés de travail forcé détectés en 2024-25, dans son prochain rapport sur l'application de la convention n° 29 et du protocole y relatif.***

2. Convention n° 95

- 109.** Le comité note que, d'après les allégations de l'IBB: i) les travailleurs migrants de différents pays employés dans des secteurs tels que la construction et le travail domestique sont régulièrement payés en retard et il arrive que leur salaire, y compris les prestations et indemnités telles que la couverture d'assurance et les prestations de retraite, ne leur soit qu'en partie ou pas du tout payé, ce qui est contraire aux articles 12 (1) et (2) de la convention; à cet égard, il reste compliqué pour les travailleurs migrants de trouver des mécanismes efficaces de recours et de réparation, y compris de faire imposer des sanctions appropriées, et d'accéder au système de justice saoudien; ii) les salaires de 21 000 travailleurs n'ont pas été versés depuis 2016 en raison de faillites d'entreprises dans le secteur de la construction; iii) les employeurs effectuent des retenues illégales sur le salaire des travailleurs migrants, notamment pour déduire les indemnités de repas et les jours de congé de maladie; iv) les travailleurs migrants sont contraints de payer des frais de recrutement directement à leur employeur, à défaut de quoi ces frais sont déduits des salaires; et v) aucune information claire au sujet des conditions de recrutement (en particulier du niveau du salaire et des éléments qui le constituent) n'est donnée aux travailleurs migrants.

- 110.** Le comité note que les allégations de l'IBB concernant l'application des articles 8, 9, 11, 12 (1), 14 et 15 a), c) et d) de la convention.
- 111.** Pour ce qui est de l'allégation relative au paiement tardif ou partiel ou au non-paiement des salaires dus aux travailleurs migrants, y compris au non-paiement des prestations et indemnités telles que la couverture d'assurance et les prestations de retraite, le comité note que l'IBB affirme que 46 pour cent des 193 travailleurs migrants ayant pris part à une enquête réalisée par elle en avril et mai 2024 ont déclaré que leur employeur les payait en retard ou ne leur versait pas leur salaire. Il note aussi que, d'après l'IBB: i) cette pratique récurrente n'a été efficacement enrayerée ni par les réformes de la législation du travail de 2021, ni par la mise en place du système de protection des salaires (voir les paragraphes 23, 24 et 32); et ii) les obstacles auxquels se heurtent les travailleurs migrants (manque de connaissances, barrières linguistiques, peur des représailles, contrôle exercé par l'employeur, etc.) (voir le paragraphe 26) et le recul des sanctions constaté depuis 2023 font que ces travailleurs n'ont toujours pas accès à des mécanismes juridiques efficaces de recours et de réparation et ne sont pas en mesure d'obtenir le règlement des différends relatifs aux salaires.
- 112.** À cet égard, le comité prend note de ce que, selon le gouvernement, une vaste réforme de la législation du travail a été lancée en 2015. Le gouvernement renvoie aux articles applicables de la loi sur le travail (voir le paragraphe 68) et ajoute que le système de protection des salaires a été créé pour contrôler le versement des salaires et que, lorsque l'employeur ne communique pas les données sur les états de paie, le ministère des Ressources humaines et du Développement social procède à une inspection et impose une amende en cas d'infraction. Il rappelle que: i) la plateforme de dépôt des salaires Mudad, mise en place en 2020, permet aux petites et moyennes entreprises de verser les salaires sur le portefeuille électronique des travailleurs au lieu de leur compte bancaire, ce qui renforce la transparence et l'application du système de protection des salaires; ii) en 2024, 189 389 audits de prévention sur les salaires ont été menés à bien, et 666 plaintes concernant les salaires ont été résolues dans un délai de sept jours ouvrables; iii) depuis octobre 2025, la force exécutoire conférée aux clauses salariales permet aux travailleurs de réclamer les salaires impayés sans avoir à saisir la justice, du fait que le contrat de travail authentique est reconnu comme étant un titre exécutoire directement opposable (le nombre de travailleurs titulaires d'un contrat authentique s'élève à 11,5 millions); et iv) en octobre 2025, le ministère des Ressources humaines et du Développement social a créé un comité national chargé d'examiner les questions relatives aux salaires, de surveiller l'exécution des décisions de justice, et de veiller à ce que les cas non résolus soient traités efficacement par les voies judiciaires et administratives appropriées.
- 113.** Le comité rappelle que, conformément à l'article 12 de la convention, le salaire doit être payé à intervalles réguliers et que tout retard de paiement des salaires est contraire à l'esprit et à la lettre de la convention et rend vaine l'application de la plupart des autres dispositions. Il rappelle aussi que, aux termes de l'article 15 c) de la convention, la législation donnant effet aux dispositions de la convention doit prescrire des sanctions appropriées en cas d'infraction, ce qui inclut non seulement le paiement intégral des montants dus, mais aussi une indemnisation équitable des pertes causées. Il constate que la loi sur le travail (telle que modifiée en 2025) et le Règlement concernant les travailleurs domestiques ⁸ sont tous deux

⁸ Loi sur le travail, article 90: (1) Le salaire et toutes les autres prestations sont payés dans la monnaie officielle du pays. Les salaires sont payés sur le lieu de travail, pendant les heures de travail, selon les modalités ci-après: (1.1) Les travailleurs percevant un salaire journalier sont payés au moins une fois par semaine. (1.2) Les travailleurs percevant un salaire mensuel sont payés une fois par mois. (1.3) Si le travail est rémunéré à la pièce et nécessite plus de deux semaines pour être effectué,

conformes aux prescriptions de la convention. Il constate également que l'arrêté ministériel n° 75913 du 3 décembre 2023 réduit le montant des amendes applicables en cas de violation des dispositions relatives à la protection des salaires. Il salue les mesures prises par le gouvernement pour appliquer les articles susmentionnés de la convention, comme la création du système de protection des salaires ainsi que le lancement en octobre 2025 de l'initiative qui a donné force exécutoire aux clauses salariales et la création à la même période du comité national chargé d'examiner les questions relatives aux salaires. Il note toutefois, d'après les informations communiquées par l'IBB, que dans la pratique les travailleurs migrants rencontrent des difficultés pour le paiement de leur salaire (retards, paiement partiel ou non-paiement). **Dans ces circonstances, le comité considère que des mesures spécifiques sont nécessaires pour tenir compte des caractéristiques et circonstances inhérentes à la situation de ces travailleurs, en particulier en ce qui concerne le secteur de la construction et les travailleurs domestiques. Se prévalant du cadre fourni par le comité national récemment créé pour examiner les questions relatives aux salaires, il prie le gouvernement: i) d'évaluer la situation relative au non-paiement des salaires (y compris le nombre de travailleurs dont les salaires n'ont pas été versés et le montant des arriérés) et de lui communiquer ces informations; ii) de veiller à ce que les sommes dues, y compris l'indemnisation des pertes, soient versées dans leur intégralité; iii) de fournir des informations sur le nombre d'inspections engagées comme suite à l'absence de communication de données sur les états de paie par des employeurs et sur le nombre d'amendes infligées en cas de violation; et iv) d'analyser les problèmes qui continuent d'entraver le paiement régulier des salaires aux travailleurs migrants et de chercher les moyens les plus efficaces d'y remédier. S'agissant de la baisse du montant des amendes, le comité prie le gouvernement de veiller à ce que des sanctions adéquates soient imposées et appliquées, et de lui rendre compte du nombre d'amendes infligées et de leur montant.**

- 114.** En ce qui concerne l'allégation de non-paiement des salaires dans le contexte des faillites d'entreprises, le comité note que, selon l'IBB, 21 000 travailleurs migrants employés par des entreprises du secteur de la construction auraient des arriérés de salaire depuis 2016, en dépit de ce que, fin 2023, les conseils d'administration de deux entreprises ont annoncé que les anciens salariés devaient s'enregistrer pour réclamer leur dû (voir le paragraphe 33). Il note que, en réponse à cette allégation, le gouvernement renvoie à l'article 19 de la loi sur le travail et à l'article 196 de la loi sur les faillites (voir le paragraphe 69) et ajoute que le ministère n'a reçu aucune plainte officielle à ce sujet. Le comité note que le gouvernement indique aussi: i) avoir promis, à titre exceptionnel, de payer les travailleurs non rémunérés des entreprises susmentionnées en prélevant sur les réserves de l'État; et ii) avoir lancé en octobre 2024 un régime d'assurance visant à protéger les salaires des travailleurs en cas de défaut de paiement de la part de l'employeur, régime qui garantit aux 7,8 millions de travailleurs qui en bénéficient le paiement de leurs salaires lorsque des entreprises ne sont pas en mesure de s'acquitter de leurs obligations salariales. Le comité constate que la loi sur le travail et la loi sur les faillites sont conformes à l'article 11 de la convention, selon lequel les travailleurs ont rang de créanciers privilégiés. **Le comité salue l'engagement du gouvernement à cet égard et se félicite du lancement, en octobre 2024, d'une nouvelle assurance visant à protéger les salaires des travailleurs. Le comité veut croire que le gouvernement prendra des mesures pour régulariser rapidement la situation relative aux salaires impayés et que tous les travailleurs ayant des**

le travailleur reçoit un paiement hebdomadaire au prorata du travail accompli, le solde étant versé intégralement dans la semaine suivant la livraison. (1.4) Dans tous les autres cas, le salaire est payé au moins une fois par semaine.

Règlement concernant les travailleurs domestiques, article 18: Les employeurs sont tenus de verser les salaires des travailleurs domestiques tous les mois, selon les méthodes de versement prescrites par le ministère.

arriérés de salaires seront payés sans plus tarder, de la manière la plus efficace, la plus sûre et la plus rapide possible compte tenu de leurs circonstances actuelles. Il prie le gouvernement de lui fournir dans son prochain rapport sur l'application de la convention n° 95 des informations sur toute mesure prise dans ce sens.

- 115.** Pour ce qui est de l'allégation de retenues illégales sur les salaires, visant notamment à déduire les indemnités de repas et les jours de congé de maladie, le comité note que, d'après le gouvernement, l'article 92 de la loi sur le travail interdit expressément d'opérer des retenues sans le consentement écrit du travailleur. Il rappelle que, aux termes de l'article 8 de la convention, des retenues sur les salaires ne sont autorisées que dans les conditions et limites prescrites par la législation nationale ou fixées par une convention collective ou une sentence arbitrale, et que les travailleurs devraient être informés de ces conditions et limites. Il constate que l'article 92 de la loi sur le travail et l'article 20 du Règlement concernant les travailleurs domestiques⁹ y sont conformes. Il constate aussi que, d'après les informations contenues dans les rapports soumis par l'IBB, les lois susmentionnées ne sont pas correctement appliquées aux travailleurs migrants et que d'autres mesures ciblées sont requises pour protéger les travailleurs migrants contre les retenues illégales sur les salaires. ***Dans ces circonstances, le comité prie le gouvernement de veiller à ce que seules des retenues sur salaire autorisées par la législation nationale, dans les conditions et limites prescrites par celle-ci, soient appliquées aux travailleurs migrants. Le comité renvoie aussi aux recommandations formulées au titre de l'article 14 de la convention concernant la nécessité d'informer les travailleurs au sujet des éléments constituant leur salaire.***
- 116.** En ce qui concerne l'allégation selon laquelle les frais de recrutement sont parfois retenus sur le salaire, le comité note que, aux dires de l'IBB, les travailleurs migrants sont contraints par leur employeur en Arabie saoudite de payer les frais de recrutement, à défaut de quoi ces frais sont déduits des salaires, ce qui est contraire à l'article 9 de la convention. L'IBB indique que, nonobstant l'article 40 de la loi sur le travail¹⁰, il n'existe aucun mécanisme d'application efficace ni aucun élément permettant de penser que les autorités saoudiennes s'efforcent de prendre des dispositions appropriées pour prévenir ces pratiques de recrutement abusives, enquêter à leur sujet, les sanctionner et indemniser les travailleurs. Par ailleurs, il n'existe pas

⁹ Loi sur le travail, article 92: Aucun montant n'est déduit du salaire du travailleur en contrepartie de droits privés sans le consentement écrit de celui-ci, excepté dans les cas suivants: (1) Remboursements de prêts consentis par l'employeur, sous réserve que ces retenues n'excèdent pas 10 pour cent du salaire. (2) Assurance sociale ou toutes autres contributions dues par le travailleur conformément à la loi. (3) Contributions du travailleur à des fonds d'épargne salariale ou remboursements d'emprunts consentis par ces fonds. (4) Remboursements effectués au titre de tout programme mis en place par l'employeur à des fins, par exemple, d'accession à la propriété ou autre. (5) Amendes infligées au travailleur en raison de violations commises et retenues visant à couvrir des préjudices causés. (6) Dettes collectées en application d'une décision de justice, étant entendu que le montant de la retenue mensuelle ne peut excéder un quart du salaire, sauf disposition contraire de la décision de justice. Sont d'abord collectées les pensions alimentaires, puis les dettes contractées pour l'alimentation, l'habillement et le logement, et enfin les autres dettes.

Règlement concernant les travailleurs domestiques, article 20: Aucun montant ne peut être déduit du salaire du travailleur domestique, excepté dans les cas suivants, et sous réserve que ce montant n'excède pas un quart du salaire: 1. Coûts afférents à tous dommages causés par le travailleur domestique, délibérément ou par négligence. 2. Avance consentie par l'employeur du travailleur domestique. 3. Exécution d'une décision de justice ou d'une décision administrative prise contre le travailleur domestique, à moins que cette décision n'autorise expressément une retenue supérieure à un quart du salaire.

¹⁰ Loi sur le travail, article 40: L'employeur prend en charge les frais engendrés par le recrutement de travailleurs non saoudiens, les frais liés au permis de séjour (Iqama) et au permis de travail ainsi qu'à leur renouvellement et aux amendes en cas de retard, et les frais liés à un changement de profession, aux visas de sortie et de retour et aux billets de retour vers le pays du travailleur à la fin de la relation entre les deux parties. L'IBB indique que certains accords bilatéraux sur la main-d'œuvre conclus entre l'Arabie saoudite et les pays d'origine – par exemple avec le Pakistan – tendent à inclure cette disposition standard au sujet des frais de recrutement.

de données sur le nombre de violations des dispositions limitées prévues par la loi pour garantir un recrutement équitable. S'agissant de la réponse du gouvernement, qui indique que, selon l'article 40 de la loi sur le travail, les employeurs sont tenus de prendre en charge tous les coûts liés au recrutement de travailleurs migrants, le comité note que la loi sur le travail est effectivement conforme à l'article 9 de la convention. Toutefois, d'après les informations contenues dans les rapports de l'IBB, il considère que cet article n'est pas appliqué correctement aux travailleurs migrants, vraisemblablement en raison de la situation de vulnérabilité dans laquelle ces derniers se trouvent vis-à-vis de leur employeur une fois sur le territoire saoudien. ***Le comité prie le gouvernement de faire en sorte que les retenues sur salaire visant à couvrir tout paiement direct ou indirect par un travailleur à un employeur, à son représentant ou à un intermédiaire aux fins de l'obtention ou de la conservation d'un emploi ne soient pas autorisées dans le pays, ni en droit ni dans la pratique.***

- 117.** En ce qui concerne l'allégation selon laquelle les travailleurs migrants ne sont pas informés au sujet des conditions salariales, le comité note que, d'après l'IBB: i) les travailleurs migrants quittent leur pays d'origine sans avoir de contrat formel et reçoivent à leur arrivée un contrat qui est rédigé en arabe ou en anglais – langues qu'ils ne comprennent pas toujours – et qui diffère de ce qui leur avait été initialement promis; quand bien même un contrat est signé avant le départ, celui-ci peut ensuite être substitué par un autre dans lequel le lieu de travail, la nature du travail et/ou les conditions salariales sont différents de ceux prévus dans le contrat initial; ii) le gouvernement n'a mis en place aucune garantie pour éviter les substitutions de contrats ou vérifier que les travailleurs sont pleinement informés de leurs conditions d'emploi; et iii) en dépit de l'existence de plateformes en ligne concernant les contrats, les travailleurs se heurtent, dans les faits, à de nombreux obstacles informels (illectronisme, non-connaissance de la langue dans laquelle les contrats sont rédigés, crainte des représailles ou encore situation irrégulière) qui les empêchent de vérifier ou de contester la véracité des informations qui y sont publiées par leur employeur. Le comité note aussi que le gouvernement indique: i) avoir mis en place un système excluant toute possibilité de tromperie, dans le cadre duquel les personnes envisageant de travailler en Arabie saoudite sélectionnent une agence accréditée dans leur pays d'origine et peuvent consulter leur contrat de travail, lequel contient toutes les informations pertinentes, notamment sur le salaire; ii) que le ministère des Ressources humaines et du Développement social veille à ce que ces contrats soient rédigés en anglais et en arabe et disponibles dans six autres langues; iii) que plus de 9 millions de contrats ont été signés dans ce cadre; iv) que le système de protection des salaires prévoit, entre autres, le versement des salaires par virement électronique; v) que le système de protection des salaires prévoit aussi l'organisation d'office d'une visite d'inspection par le ministère pour vérifier le respect par l'employeur de ses obligations, dans les cas où celui-ci ne communique pas les renseignements relatifs aux états de paie sur le portail Mudad, qui sert à soumettre les preuves du paiement des salaires; et vi) que la plateforme Qiwa, lancée en 2023, permet aux employeurs et aux travailleurs d'enregistrer les contrats de travail sous forme électronique et d'en établir ainsi l'authenticité.
- 118.** Le comité rappelle que, aux termes de l'article 14 de la convention, des mesures efficaces doivent être prises, s'il y a lieu, en vue d'informer les travailleurs des conditions de salaire qui leur seront applicables et des éléments constituant leur salaire. Il rappelle en outre que, conformément à l'article 15 *a)* et *d)* de la convention, les travailleurs et les employeurs doivent être informés de la législation relative à la protection des salaires, et que des états doivent être tenus suivant une forme et une méthode appropriées. Il constate d'importantes incohérences entre les informations communiquées par l'IBB et le gouvernement sur cette question (voir les paragraphes 21, 22, 36, 64 et 74). S'il est conscient des efforts fournis par le gouvernement pour rendre les informations sur les salaires accessibles aux travailleurs en général, le comité

considère que l'accessibilité de ces informations reste insuffisante pour certaines catégories de travailleurs migrants. ***Le comité prie le gouvernement d'adopter les mesures nécessaires pour faire en sorte que tous les travailleurs dans le pays aient accès aux informations concernant leurs salaires de la manière la plus adaptée qui soit.***

3. Convention n° 111

119. Le comité note que l'IBB allègue l'inexécution des articles 2 et 3 c) de la convention n° 111. Les allégations et les rapports soumis par l'IBB concernent des cas de discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine nationale, l'origine ethnique et le sexe, s'agissant en particulier de discrimination indirecte fondée sur la race dans le cadre du système de la *kafala*, qui accorde un pouvoir excessif à l'employeur et place ainsi les travailleurs migrants de certains pays et groupes raciaux dans une situation de vulnérabilité. Dans les rapports présentés par l'IBB, il est question de cas où des travailleurs migrants déclarent avoir été victimes de discrimination et de violations de leurs conditions d'emploi, notamment de violations à caractère raciste, dans un contexte où l'employeur pouvait exercer sur eux un pouvoir démesuré et où il leur était impossible, ou très difficile, de porter plainte ou de demander réparation. Le comité note également que, selon l'un de ces rapports, le système de la *kafala* est à l'origine de différences de traitement entre les travailleurs migrants originaires d'Europe, d'Amérique du Nord et des régions arabes, d'une part, et ceux d'Asie du Sud et du Sud-Est et d'Afrique, d'autre part.
120. Dans sa réponse, le gouvernement indique que la discrimination est explicitement interdite par la législation (au titre de l'article 8 de la loi fondamentale ¹¹, des articles 3 et 61 de la loi sur le travail ¹² et du Règlement unique sur les lieux de travail du secteur privé ¹³) et souligne l'adoption en 2025 de la politique nationale de promotion de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de profession dans le Royaume (ci-après la «politique nationale en faveur de l'égalité»).
121. Le comité rappelle que, au titre de la convention, tous les travailleurs, aussi bien nationaux que non nationaux, devraient être protégés contre la discrimination fondée sur les motifs énumérés dans la convention, y compris la discrimination directe ou indirecte fondée sur la race et la couleur. Le comité rappelle que l'article 1, paragraphe 1 a), de la convention interdit explicitement la discrimination fondée sur sept motifs (race, couleur, sexe, religion, opinion politique, ascendance nationale et origine sociale) et que la discrimination fondée sur la «race» englobe toute discrimination contre les groupes minoritaires dont l'identité est fondée sur des caractéristiques religieuses ou culturelles, ou sur l'origine nationale ou ethnique. Il précise que la convention s'applique aussi à la discrimination indirecte, qui concerne des situations, réglementations ou pratiques qui sont neutres en apparence, mais aboutissent en réalité à des

¹¹ Au titre de l'article 8 de la Loi fondamentale: «La gouvernance du Royaume d'Arabie saoudite est fondée sur la justice, la consultation (*choura*) et l'égalité conformément à la charia islamique».

¹² Au titre de l'article 3 de la loi sur le travail: «Tous les citoyens sont égaux en matière de droit au travail, sans discrimination fondée sur le sexe, le handicap ou l'âge ou toute autre forme de discrimination, que ce soit dans le cadre de l'exercice de leur travail, du recrutement ou de la publication de l'offre d'emploi»; au titre de l'article 61: «Les employeurs doivent s'abstenir de tout acte susceptible d'annuler ou d'affaiblir l'application des principes d'égalité des chances ou d'égalité de traitement dans l'emploi, que ce soit par l'exclusion, la différenciation ou la préférence à l'égard de certains employés ou candidats à un emploi pour des motifs fondés sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, le handicap ou le statut social, ou tout autre motif de discrimination.»

¹³ Le Règlement unique sur les lieux de travail du secteur privé interdit aux employeurs d'exercer une quelconque forme de discrimination dans l'application des conditions et règles de travail au sein de l'entreprise, que ce soit dans l'exercice des fonctions professionnelles ou au stade du recrutement ou de l'offre d'emploi, pour des motifs liés notamment au sexe, au handicap ou à l'âge.

inégalités de traitement à l'encontre de personnes présentant certaines caractéristiques, notamment celles qui ont trait à la race et au sexe. Il y a discrimination indirecte dans une situation où sont appliqués à toute personne les mêmes conditions, traitement ou critères, mais que cela aboutit, de manière disproportionnée, à des conséquences défavorables pour certaines personnes, du fait de caractéristiques telles que la race, la couleur ou le sexe.

122. Le comité fait observer que l'article 3 c) de la convention impose à l'État Membre l'obligation d'abroger toute disposition législative et de modifier toute disposition ou pratique administrative contraire à la politique nationale donnant effet à la convention. Il considère que cela comprend l'abrogation ou la modification des dispositions législatives ou administratives et des pratiques qui donnent lieu à une discrimination. Un système d'emploi de travailleurs migrants qui offre aux employeurs la possibilité d'exercer un pouvoir disproportionné à leur encontre est susceptible d'être source de discrimination ¹⁴. Il importe donc de s'assurer que les lois et les politiques sur les migrations et leur mise en œuvre ne se traduisent pas par une forme de discrimination contre les travailleurs migrants fondée sur les motifs énumérés dans la convention n° 111.
123. En ce qui concerne le cadre législatif, le comité note que l'article 3 de la loi sur le travail fait référence exclusivement aux citoyens et qu'il est donc trop restrictif pour offrir une protection dans le cas examiné en l'espèce. Malgré son importance, l'article 8 de la loi fondamentale auquel le gouvernement fait référence n'est pas suffisamment précis pour les cas qui concernent spécifiquement la discrimination dans l'emploi et la profession. Le gouvernement se réfère également à l'article 61 de la loi sur le travail et au Règlement unique sur les lieux de travail du secteur privé, qui exige que l'employeur s'abstienne de toute discrimination dirigée contre des candidats à un emploi et des employés pour des motifs fondés sur la race, la couleur ou le genre, ainsi que de toute autre forme de discrimination. Le comité note en outre que l'article 15 du Règlement concernant les travailleurs domestiques établit que les employeurs de travailleurs domestiques doivent s'abstenir de tout acte impliquant une discrimination fondée sur différents motifs, notamment la couleur, le sexe ou l'origine nationale, ainsi que de toute autre forme de discrimination. Le comité souligne que, lorsque des dispositions juridiques sont adoptées pour donner effet au principe de la convention, elles devraient assurer une protection claire et effective contre au moins tous les motifs de discrimination énoncés dans la convention. Il note cependant que la discrimination fondée sur la race n'est pas expressément mentionnée à l'article 15 du Règlement concernant les travailleurs domestiques.
124. Le comité prend bonne note du fait que le gouvernement mène depuis 2021 une réforme juridique du système de la *kafala* et qu'il a réaffirmé sa volonté de continuer de réviser son cadre juridique. Il constate à cet égard que les principaux objectifs de la politique nationale en faveur de l'égalité consistent, entre autres, à élaborer des réglementations et des politiques qui interdisent explicitement la discrimination et promeuvent l'égalité dans l'emploi et la profession, notamment grâce à la poursuite de la révision de la législation concernant la non-discrimination dans l'emploi et la profession et à la mise en place de mécanismes d'application.
125. Le comité note qu'il est important de faire en sorte que les pratiques relatives à la migration de main-d'œuvre n'entraînent pas de discrimination indirecte fondée sur la race à l'égard des travailleurs migrants. **Le comité prie le gouvernement de veiller à ce que les travailleurs**

¹⁴ OIT, *Donner un visage humain à la mondialisation*, Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, ILC.101/III/1B, 2012, paragr. 779.

domestiques jouissent d'une protection claire et effective contre la discrimination fondée sur tous les motifs énoncés dans la convention. Il prie également le gouvernement de poursuivre ses efforts visant à: i) éliminer les pratiques relatives à la migration de main-d'œuvre susceptibles d'entraîner une discrimination indirecte fondée sur les motifs énoncés dans la convention à l'égard des travailleurs migrants; ii) renforcer ses mécanismes de contrôle pour vérifier l'application intégrale de la réglementation, en vue de garantir que les travailleurs migrants victimes de discrimination dans l'emploi et la profession peuvent bénéficier des mesures de protection prévues à l'article 61 de la loi sur le travail, dans le Règlement unique sur les lieux de travail du secteur privé et à l'article 15 du Règlement concernant les travailleurs domestiques et obtenir effectivement et rapidement une réparation équitable, notamment grâce à l'imposition de sanctions appropriées; et iii) mener une action de sensibilisation concernant ces questions. Le comité prie le gouvernement de fournir dans son prochain rapport des informations sur l'application de la convention n° 111 et sur les mesures prises à cet effet.

126. Le comité note également que l'IBB a fait état dans ses rapports de l'absence de protection juridique pour les travailleurs migrants en ce qui concerne le salaire minimum (précisant à cet égard que la loi sur le travail établit un salaire minimum dans le secteur privé pour les nationaux, mais non pour les travailleurs migrants), l'âge de la retraite et la sécurité et la santé au travail. Les informations fournies concernent aussi, en particulier, l'absence de protection salariale pour les travailleurs domestiques ainsi que la discrimination salariale fondée sur la race, les travailleuses domestiques africaines étant moins bien rémunérées que celles d'autres régions. Ces informations font également ressortir que le fait d'exclure le travail domestique du champ d'application du régime général du travail (et par conséquent des améliorations apportées par l'Initiative de réforme de la législation du travail) a des effets particulièrement prononcés du point de vue du genre, sachant que les trois quarts des travailleuses étrangères sont travailleuses domestiques.
127. À cet égard, le comité rappelle que l'article 1 de la convention concerne toute forme de discrimination susceptible d'altérer l'égalité des chances ou de traitement dans tous les aspects de l'emploi et de la profession (y compris les conditions d'emploi, s'agissant notamment de la durée du travail, des périodes de repos, des mesures de sécurité et de santé au travail et des mesures de sécurité sociale). Le comité considère que le fait d'appliquer à certaines catégories ou certains secteurs des règles qui sortent du champ d'application de la législation générale du travail n'est pas en soi contraire à la convention. Dans ce contexte, le comité rappelle qu'il est important de faire en sorte que cela n'entraîne pas de discrimination indirecte à l'égard des catégories ou secteurs dans lesquels la main-d'œuvre se compose principalement de personnes d'un certain groupe racial ou d'un certain sexe. Le comité souligne que cela est particulièrement pertinent dans le contexte de l'Arabie saoudite où, selon les informations fournies par l'IBB, les travailleurs migrants représentent près de 75 pour cent de la main-d'œuvre ¹⁵. ***Le comité prie le gouvernement de veiller à ce que l'application de différents régimes juridiques n'entraîne pas de discrimination indirecte fondée sur le sexe, la race ou tout autre motif énuméré à l'article 1, paragraphe 1 a), de la convention, et de communiquer des informations sur toute mesure qu'il a prise ou qu'il prévoit de prendre à cet égard.***
128. L'IBB allègue également que des travailleuses domestiques migrantes sont victimes de violences sexuelles et physiques, notamment de harcèlement sexuel. Elle fournit des informations ayant trait à des cas et des témoignages assortis d'exemples précis, dont certains concernent des mauvais traitements liés au sexe et à la race de la victime, en particulier à

¹⁵ Voir note de bas de page n° 1.

l'encontre de femmes noires. Le comité prend note de l'indication donnée par le gouvernement selon laquelle la loi contre le harcèlement de 2018 criminalise le harcèlement sexuel et établit, entre autres dispositions, l'obligation pour les employeurs de mettre en place des procédures internes pour traiter les plaintes.

- 129.** Le comité fait observer que le harcèlement sexuel et le harcèlement racial sont des manifestations graves de la discrimination fondée sur le sexe et la race et relèvent, à ce titre, du champ d'application de la convention n° 111. Il note que la loi contre le harcèlement de 2018 criminalise le harcèlement sexuel et impose aux services compétents des entités publiques et privées de prévenir et de combattre le harcèlement dans l'environnement de travail et de prendre des mesures disciplinaires contre tout membre de leur personnel qui commet des actes de ce type. Le comité note également que le Règlement concernant les travailleurs domestiques exige que les employeurs s'abstiennent de commettre des agressions physiques ou verbales ainsi que des actes de violence et de harcèlement sexuel contre les travailleurs domestiques (article 15) et prévoit que le ministère des Ressources humaines et du Développement social est compétent pour recevoir des plaintes, les régler à l'amiable et détecter les violations commises par les travailleurs domestiques ou leurs employeurs (article 32). À ce sujet, il ressort des informations soumises par l'IBB que le ministère des Ressources humaines et du Développement social a établi un mécanisme unique de traitement des plaintes au moyen duquel les travailleurs domestiques et leurs employeurs peuvent soumettre leurs différends en ligne. Le comité note en outre que ces informations précisent que le Règlement concernant les travailleurs domestiques ne prévoit pas de mesures ni de lignes directrices pour protéger les travailleurs contre les violations, qu'il n'est pas assorti d'un mécanisme d'application et que de sérieux obstacles entravent l'accès des travailleurs domestiques à la justice et aux mécanismes de réparation. Le comité note en outre que les études de cas jointes à la réclamation font référence aux difficultés rencontrées par des travailleurs domestiques migrants qui ont demandé ou souhaitaient demander de l'aide pour déposer une plainte auprès des autorités chargées de l'application des lois.
- 130.** Le comité se félicite de l'adoption de dispositions visant à interdire les violences verbales et physiques ainsi que le harcèlement sexuel, mesure nécessaire pour lutter contre ce phénomène. Il souligne qu'il est tout aussi nécessaire de faire en sorte que ces dispositions soient effectivement appliquées dans la pratique, notamment en garantissant aux travailleurs domestiques l'accès à des mécanismes de plainte sûrs et efficaces. À cet égard, le comité considère que les mécanismes d'application sont essentiels pour garantir les droits prévus par la convention et qu'il est donc indispensable de veiller à ce que ces mécanismes soient accessibles facilement, sans risque de représailles, et que les plaintes soient traitées de manière efficace et approfondie.
- 131.** *Le comité prie le gouvernement de prendre des mesures pour garantir la mise en œuvre et l'application effectives des dispositions de la législation interdisant le harcèlement sexuel et le harcèlement racial, en veillant en particulier à adopter des mesures ou des lignes directrices afin de protéger les travailleurs domestiques et en s'assurant que ceux-ci ont effectivement accès aux mécanismes d'application, qu'ils sont protégés contre les représailles et que leurs plaintes sont traitées de manière approfondie, et de rendre compte de toute mesure prise à cet effet.*

4. Convention n° 81

- 132.** Le comité note que l'IBB allègue la violation des articles 10, 16 et 18 de la convention. En outre, le comité note que les faits allégués par l'IBB se rapportent également aux articles 3, 13, 14 et 15 c) de la convention.

133. À cet égard, le comité note que l'IBB allègue: i) que le système d'inspection du travail ne permet pas d'assurer un travail décent aux travailleurs migrants, en particulier dans les secteurs de la construction et du travail domestique. Plus précisément, la faiblesse de l'inspection du travail compromettrait la réforme du système de la *kafala*; ii) que la législation du travail, y compris les normes de SST, n'est pas effectivement appliquée, en particulier dans le secteur de la construction, où sont employés la majorité des travailleurs migrants. Dans ce secteur, les taux d'accidents et d'exposition aux risques professionnels sont élevés et les travailleurs qui refusent d'effectuer des tâches dangereuses risquent de perdre leur emploi.

134. En outre, le comité prend note des informations ci-après soumises par l'IBB:

- i) les mécanismes d'application des dispositions légales et de contrôle seraient faibles concernant les salaires, la SST, la violence, le harcèlement et la mobilité des travailleurs, ce qui aurait un impact particulier sur les travailleurs migrants dans les secteurs du travail domestique et de la construction. Comme indiqué ci-dessus aux paragraphes 12 à 23 et 27 à 42, les cas cités dans les allégations et dans les rapports soumis par l'IBB montrent que les travailleurs migrants continuent de subir différentes pratiques, notamment la servitude pour dettes, la confiscation des passeports, le refus des employeurs de prendre en charge les frais afférents à l'embauche de travailleurs étrangers, le non-paiement des salaires et autres prestations, l'absence de compensation des heures supplémentaires, la substitution de contrat, la discrimination et la violence et le harcèlement;
- ii) les travailleurs migrants qui se trouvent dans des zones reculées sont davantage exposés aux violations du droit du travail, car les employeurs sont souvent en mesure d'exercer un contrôle plus grand sur eux;
- iii) les travailleurs domestiques sont victimes d'abus, notamment du harcèlement verbal et sexuel, et le Règlement concernant les travailleurs domestiques n'est assorti d'aucun mécanisme d'application;
- iv) malgré la mise à jour des directives pour les inspecteurs du travail et les inspections de SST en 2025, il persiste des lacunes importantes dans l'application des droits des travailleurs migrants.

135. Le comité prend note des informations suivantes fournies par le gouvernement en réponse aux allégations susmentionnées:

- i) il a été mis en place des mécanismes efficaces, y compris des mécanismes d'inspection et d'application, pour garantir le respect de la législation du travail. À cet égard, le règlement d'application de la loi sur le travail, publié conformément à l'arrêté n° 264 du 26 août 2007 du Conseil des ministres, sert de cadre pour améliorer le contrôle du respect de la loi saoudienne et faire mieux appliquer les droits et la réglementation du travail. En 2024, le plus de 1,3 million de visites d'inspection ont été effectuées dans tout le pays;
- ii) des inspections sont menées à intervalles réguliers, ainsi qu'à la suite de plaintes ou d'atteintes particulières, et l'efficacité de ces mécanismes est évaluée et améliorée en permanence pour remédier à toute lacune dans l'application et garantir le respect de la réglementation du travail, s'agissant notamment des conditions de travail, du paiement des salaires et de la SST;
- iii) en ce qui concerne les cas présumés de non-paiement de salaires, le ministère des Ressources humaines et du Développement social a beaucoup fait pour garantir l'applicabilité et le respect de la législation relative à la protection des salaires. On notera en particulier que 89 579 actions en justice ont été engagées pour obtenir le paiement de salaires et que, en 2024, les autorités ont procédé à 189 389 audits de prévention sur les salaires et obtenu un taux de conformité au système de protection des salaires de 82 pour cent parmi les entreprises employant 30 travailleurs ou plus;
- iv) le gouvernement est déterminé à faire respecter les normes de SST, comme le prouvent l'adoption d'un programme stratégique national pour la SST en 2017, de mécanismes d'inspection de la SST en 2019, d'une politique nationale de SST en 2021, de sanctions

adéquates en cas de non-respect et d'arrêtés ministériels interdisant le travail au soleil, ainsi que la création du Conseil national pour la SST et l'adoption de politiques et d'initiatives en matière de SST visant à promouvoir une culture de la prévention et la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles. Ces mesures ont permis une réduction du taux d'accidents du travail et du nombre de décès sur le lieu de travail et une augmentation du taux de conformité à la réglementation.

- 136.** Le comité prend note des efforts déployés par le gouvernement pour renforcer le cadre juridique et les mécanismes d'inspection, notamment par l'adoption récente du règlement exécutif relatif à l'inspection du travail et à son organisation, en vertu de l'arrêté n° 120279 du ministère des Ressources humaines et du Développement social de février 2025, qui est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2025. Le comité note également que la loi sur le travail et son règlement d'application contiennent des dispositions régissant le travail de l'inspection, notamment en ce qui concerne le pouvoir des inspecteurs de mener des inspections inopinées à toute heure du jour et de la nuit (article 198 de la loi sur le travail). Le comité prend également note de l'indication du gouvernement selon laquelle le ministère des Ressources humaines et du Développement social est chargé de mener des inspections pour garantir le respect de la loi sur le travail. Néanmoins, le comité observe que les allégations formulées par l'IBB et les informations contenues dans les rapports qu'elle a soumis à l'appui de ses allégations semblent démontrer que les lois et réglementations nationales, en particulier en ce qui concerne la SST, le travail forcé, les salaires et la discrimination, doivent être mises en œuvre de manière rigoureuse afin d'assurer une application effective. À cet égard, le comité rappelle qu'une des fonctions principales du système de l'inspection du travail est d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives aux salaires, à la SST et à d'autres questions connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions, conformément à l'article 3 (1) a) de la convention. En outre, tout en prenant note de l'indication du gouvernement selon laquelle en 2024 plus de 1,3 million de visites d'inspection ont été effectuées, le comité observe que les informations fournies par le gouvernement portent sur l'ensemble des inspections et ne traitent pas spécifiquement des visites d'inspection effectuées dans le secteur de la construction et les autres secteurs où sont employés des travailleurs migrants, de l'objet de ces inspections et de leurs résultats. ***Dans ces conditions, le comité prie instamment le gouvernement de veiller à ce que le système d'inspection du travail remplisse effectivement ses fonctions conformément à l'article 3 (1) a) de la convention n° 81 et à ce que, conformément à l'article 16, les lieux de travail soient inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales applicables, y compris dans les zones reculées, dans le secteur de la construction et dans les autres secteurs dans lesquels sont employés des travailleurs migrants. À cet égard, le comité prie le gouvernement de fournir, dans son prochain rapport sur l'application de la convention n° 81, des informations actualisées et complètes sur la pleine application des articles 3 et 16 en ce qui concerne les travailleurs migrants, y compris des statistiques concernant le nombre de visites d'inspection effectuées par les inspecteurs du travail à propos de la SST et des conditions de travail, ventilées par année et par secteur.***
- 137.** En ce qui concerne les travailleurs domestiques, le comité note que, bien que ces travailleurs soient exclus du champ d'application de la loi sur le travail en vertu de l'article 7 de celle-ci, l'article 32 du Règlement concernant les travailleurs domestiques prévoit que le ministère des Ressources humaines et du Développement social doit repérer les violations commises à leur égard. Compte tenu de la spécificité du travail domestique et des problèmes mis en évidence par l'IBB (voir les paragraphes 27 à 30), le comité estime que des mesures spécifiques devraient être mises en place pour prévenir la violation des droits de ces travailleurs et pour assurer

l'application effective du Règlement concernant les travailleurs domestiques. ***Le comité veut donc croire que le gouvernement poursuivra ses efforts visant à mettre en place des mécanismes d'application adéquats afin de garantir l'application effective des dispositions légales concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs domestiques.***

- 138.** En ce qui concerne la violation alléguée de l'article 10 de la convention concernant le nombre d'inspecteurs du travail, le comité prend note de l'allégation de l'IBB selon laquelle: i) le gouvernement ne fournit pas de données sur le nombre d'inspecteurs; et ii) même si le nombre d'inspecteurs du travail qualifiés était suffisant, bon nombre des abus commis sur les lieux de travail, y compris des cas de travail forcé, seraient difficiles à découvrir en raison de la peur des travailleurs. Le comité prend note du chiffre de 1 200 inspecteurs mentionné par le gouvernement. Le comité note que l'IBB ne fournit aucune information détaillée sur la question de savoir si le nombre d'inspecteurs du travail est insuffisant pour garantir l'exercice effectif des fonctions de l'inspection du travail. ***Dans ces conditions, le comité ne poursuivra pas l'examen de cette allégation.***
- 139.** En ce qui concerne les allégations d'infractions en matière de SST, le comité salue les efforts déployés par le gouvernement pour renforcer le cadre de la SST par l'adoption de politiques et de programmes pertinents en la matière et note que la loi sur le travail et son règlement d'application contiennent des dispositions pertinentes concernant les mesures de protection de la SST (articles 121 à 148 de la loi sur le travail), le pouvoir des inspecteurs du travail d'ordonner des mesures correctives en cas de danger menaçant la santé et la sécurité des travailleurs (article 201 de la loi sur le travail) et la déclaration des accidents du travail à l'inspection du travail (article 28 du règlement d'application). Le comité note que les allégations formulées et les informations complémentaires soumises par l'IBB traduisent l'inefficacité de l'application des normes de SST dans la pratique, en particulier dans le secteur de la construction, où les taux d'accidents du travail sont plus élevés et où sont employés la plupart des travailleurs migrants. En particulier, les travailleurs migrants restent exposés à des risques et dangers sur le lieu de travail, notamment le stress thermique, les chutes, l'électrocution et des heures supplémentaires excessives en pratique. À cet égard, le comité prend note des informations données par le gouvernement selon lesquelles un Programme national renforcé en faveur de la déclaration des accidents du travail et des lésions et maladies professionnelles a été lancé par le Conseil national pour la SST, le taux d'accidents du travail a diminué de 41 pour cent au cours des six dernières années et le nombre de décès sur le lieu de travail a baissé de 75 pour cent. ***Tout en prenant note du cadre législatif existant, le comité prie instamment le gouvernement de veiller à ce que les inspecteurs du travail soient habilités dans la pratique à prendre des mesures en vue de remédier aux défauts constatés dans les installations, l'agencement ou les méthodes de travail dont ils peuvent raisonnablement croire qu'ils constituent une menace pour la santé ou la sécurité des travailleurs, y compris des mesures immédiatement exécutoires, conformément à l'article 13 de la convention, et à ce qu'on fasse effectivement appliquer dans la pratique l'obligation de signaler à l'inspection du travail les accidents du travail et les maladies professionnelles, conformément à l'article 14. À cet égard, le comité prie le gouvernement de fournir, dans son prochain rapport sur l'application de la convention n° 81, des informations actualisées et complètes sur la pleine application de l'article 13, y compris sur le nombre de mesures préventives en matière de SST prises par les inspecteurs du travail et, en particulier, sur le nombre de mesures immédiatement exécutoires en cas de menace pour la santé et la sécurité des travailleurs. Le comité prie également le gouvernement d'inclure dans son prochain rapport des informations sur le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles signalés à l'inspection, ventilées par secteur.***

140. En ce qui concerne la violation alléguée de l'article 18 de la convention concernant l'application de sanctions appropriées, le comité prend note de ce qu'indique le gouvernement: i) le ministère des Ressources humaines et du Développement social a mis en œuvre des réglementations visant à assurer une application effective des règles en matière de SST en exigeant le respect de normes de sécurité et en prévoyant des sanctions en cas de non-respect, avec des amendes pouvant atteindre 25 000 riyals saoudiens (environ 6 664 dollars É.-U.); ii) si les inspections du travail menées entre 2019 et 2024 ont mis en évidence un niveau de respect de la loi globalement acceptable, elles ont aussi décelé plus de 600 000 cas d'infraction qui ont donné lieu à des amendes et des sanctions; iii) en ce qui concerne le système de protection des salaires, en 2024 des amendes d'un montant total de 8,2 millions de riyals saoudiens ont été imposées. Dans ses allégations, l'IBB indique que les amendes administratives pour certaines violations de la législation du travail, notamment en matière de SST, ont été réduites, passant de 25 000 riyals saoudiens (environ 6 664 dollars É.-U.) en 2019 à des montants compris entre 1 500 et 5 000 riyals saoudiens (400 à 1 333 dollars É.-U.) en 2024, ce qui suscite des inquiétudes quant à leur efficacité à dissuader les employeurs de commettre des infractions. À cet égard, l'IBB indique aussi que le gouvernement ne divulgue aucune information ni sur le nombre d'employeurs qui enfreignent les règles en matière de SST, ni sur le nombre de ceux qui ont été sanctionnés ou qui ont dû remédier à des infractions en la matière à la suite d'une inspection. En outre, le comité prend note des informations fournies par l'IBB selon lesquelles le montant des amendes infligées aux employeurs en cas de vol de salaire a été réduit en 2023.
141. À cet égard, le comité prend note de l'absence de données détaillées sur le nombre de sanctions imposées par les inspecteurs du travail en réponse à des violations des droits au travail de travailleurs migrants. Le comité note en outre que l'arrêté ministériel n° 75913 (2023) fixe les amendes pour non-respect des réglementations en matière de SST à des montants allant de 1 500 à 5 000 riyals saoudiens (400 à 1 333 dollars É.-U.). À cet égard, le comité rappelle que l'article 18 de la convention exige que des sanctions appropriées soient prévues par la législation et effectivement appliquées. ***Dans ces conditions, le comité veut croire que le gouvernement poursuivra ses efforts visant à ce que les lois et règlements nationaux prévoient des sanctions appropriées en cas de violation des dispositions légales, notamment en matière de SST, de discrimination, de salaires et de travail forcé, et à ce qu'elles soient effectivement appliquées. En outre, le comité prie le gouvernement de fournir, dans son prochain rapport sur l'application de la convention n° 81, des informations actualisées et complètes sur la pleine application de l'article 18, y compris des données statistiques sur la nature et le nombre de violations détectées, ventilées par année et par secteur, notamment en ce qui concerne les violations des droits au travail des travailleurs migrants.***
142. En outre, le comité note qu'il ressort de certains des rapports soumis par l'IBB que les travailleurs migrants se heurtent à des obstacles dans l'accès à l'information, et qu'ils ont notamment du mal à obtenir des informations sur leur statut juridique, à déposer plainte ou à signaler des abus, et que les travailleurs s'abstiennent souvent de signaler des violations par crainte de représailles. L'IBB indique également qu'il n'existe aucune information permettant de savoir si les inspecteurs sont capables de communiquer dans une langue que les travailleurs comprennent. Le gouvernement indique que des équipes d'inspection spécialisées, formées par le BIT, l'OIM et l'ONUDC interviennent dans tout le pays, soutenues dans leur action par des campagnes multilingues de sensibilisation menées régulièrement à l'intention des employeurs et des travailleurs. À cet égard, le comité rappelle que, aux termes de l'article 3 (1) b), les inspecteurs du travail doivent fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales. En outre, aux termes de l'article 15 c), les inspecteurs du travail doivent traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut

dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et doivent s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte. ***Le comité veut croire que le gouvernement poursuivra ses efforts visant à ce que les inspecteurs du travail fournissent aux travailleurs, dans une langue qu'ils comprennent, des informations et des conseils techniques sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales, conformément à l'article 3 (1) b) de la convention, et à ce qu'ils traitent comme absolument confidentielle la source de toute plainte, conformément à l'article 15 c).***

* * *

- 143.** Au vu des conclusions qui précèdent, le comité note que des mesures ont été prises pour réformer divers aspects du cadre législatif et politique concernant les droits des travailleurs migrants dans le pays. En revanche, le comité est préoccupé par les violations graves des droits des travailleurs migrants dont il est fait état, qui montrent qu'il reste difficile de garantir que ce cadre assure une protection effective aux travailleurs migrants en droit et dans la pratique.
- 144.** Le comité se félicite de la signature du projet de coopération pour le développement par le gouvernement et l'OIT, d'autant plus que les objectifs annoncés de ce projet semblent répondre à plusieurs des préoccupations soulevées dans la réclamation. ***Le comité veut croire que ses recommandations, ainsi que l'assistance technique pertinente, seront l'occasion de contribuer à garantir à tous les travailleurs migrants du pays la protection effective prévue par les conventions et le protocole examinés dans le cadre de la réclamation.***

► V. Recommandations du comité

- 145.** Au vu des conclusions formulées aux paragraphes 90, 92 à 96, 99 à 101, 103, 106, 108, 113 à 116, 118, 125, 127, 131, 136 à 139, 141 à 142 et 144, le comité recommande au Conseil d'administration:
- a)** d'approuver le présent rapport;
 - b)** de prier le gouvernement de fournir, au plus tard le 1^{er} septembre 2026, des rapports concernant l'application de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et du protocole y relatif, ainsi que de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, de la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, et de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, pour examen par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations à sa session de 2026, y compris des informations sur la suite donnée aux conclusions et recommandations du comité;
 - c)** de publier le rapport et de clore la procédure de réclamation.

Genève, 10 novembre 2025

(signé) M. Fazle Lohani Babu
(membre gouvernemental)

M^{me} Sonya Janahi
(membre employeuse)

M^{me} Amanda Brown
(membre travailleuse)