



Conseil d'administration

356^e session, Genève, 23 mars-2 avril 2026

Section institutionnelle

INS

Date: 30 mars 2026

Original: anglais

Quinzième question à l'ordre du jour

Plainte alléguant le non-respect par l'Arabie saoudite des conventions n^{os} 29, 95 et 111 déposée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT

1. À sa 355^e session (novembre 2025), le Conseil d'administration a examiné un rapport de son bureau concernant une plainte relative au non-respect par le gouvernement de l'Arabie saoudite de la convention (n^o 29) sur le travail forcé, 1930, de la convention (n^o 95) sur la protection du salaire, 1949, de la convention (n^o 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, de la convention (n^o 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et de la convention (n^o 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, déposée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail (OIT) par plusieurs délégués travailleurs à la 113^e session (2025) de la Conférence internationale du Travail ¹.
2. Eu égard aux conditions énoncées à l'article 26 de la Constitution de l'OIT, le Conseil d'administration: *a)* a décidé que la plainte était recevable pour ce qui est des conventions n^{os} 29, 95 et 111, et qu'elle n'était pas recevable pour ce qui est des conventions n^{os} 143 et 155; *b)* a demandé au Directeur général de transmettre la plainte au gouvernement de l'Arabie saoudite, en invitant ce dernier à lui faire parvenir ses observations au plus tard le 30 janvier 2026; *c)* reconnaissant l'importance du dialogue entre les parties, a encouragé celles-ci à poursuivre leur collaboration constructive et a demandé au Directeur général de fournir toute l'assistance nécessaire pour faciliter ce processus, et de faire rapport au Conseil d'administration à sa prochaine session en mars-avril 2026; *d)* a décidé d'inscrire cette question à l'ordre du jour de sa 356^e session (mars-avril 2026) ².

¹ GB.355/INS/17/1.

² GB.355/PV(Rev.1), paragr. 873.

3. Le 22 décembre 2025, le Directeur général a informé le gouvernement de l'Arabie saoudite de la décision adoptée par le Conseil d'administration, et l'a invité à lui faire part de ses observations sur la plainte.
4. Dans une communication datée du 29 janvier 2026, le gouvernement a communiqué ses observations sur la plainte (voir annexe). Il y indique que l'Arabie saoudite dispose de protections fortes pour les travailleurs migrants. Il rappelle qu'il a entrepris de réformer en profondeur son droit du travail, en étroite coordination avec l'OIT et que le processus de réforme suit son cours. Il considère que la plainte est irrecevable et qu'elle devrait être rejetée sur le fond. Il demande au Conseil d'administration de clore la procédure de plainte. À l'appui de ses observations, le gouvernement a également communiqué un rapport publié en janvier 2026 par le Groupe de la Banque mondiale, intitulé *A decade of progress: Inside Saudi Arabia's Labor Market Transformation* ³.
5. Il est rappelé que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (la commission d'experts) a communiqué à plusieurs reprises des observations au gouvernement de l'Arabie saoudite concernant le non-respect des conventions n^{os} 29 et 111. S'agissant de la convention n^o 95, qui a été ratifiée plus récemment, la commission d'experts a adopté une seule observation en 2024. La Commission de l'application des normes de la Conférence a examiné plusieurs questions concernant le respect, dans la pratique et en droit, de la convention n^o 29 (en 2014) et de la convention n^o 111 (en 2005 et 2013). Il convient également de noter que le rapport du comité tripartite établi pour examiner la réclamation présentée par l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT alléguant l'inexécution par l'Arabie saoudite de plusieurs conventions, notamment la convention n^o 29, la convention n^o 95 et la convention n^o 111, a été approuvé par le Conseil d'administration à sa 355^e session. Le Conseil d'administration a prié le gouvernement de fournir, au plus tard le 1^{er} septembre 2026, des rapports concernant l'application des conventions visées par la réclamation, y compris des informations sur la suite donnée aux conclusions et aux recommandations du comité susmentionné, en vue de leur examen par la commission d'experts. Il a décidé de rendre le rapport public et de clore la procédure de réclamation ⁴.
6. Les parties à la plainte ont fait part au Directeur général de leur volonté de poursuivre leur dialogue afin de trouver une solution aux désaccords subsistant entre elles.
7. Conformément à l'article 26 de la Constitution de l'OIT, il appartient au Conseil d'administration de prendre les décisions qui s'imposent sur la suite à donner à la plainte.

► Projet de décision

8. **Le Conseil d'administration prend note du rapport et des renseignements communiqués par le Bureau, encourage les parties à poursuivre leur dialogue afin de trouver une solution aux désaccords subsistant entre elles et décide de reporter la discussion de cette question à sa 358^e session (novembre 2026).**

³ Disponible à l'adresse: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099012226144031210>.

⁴ GB.355/INS/16/7.

► Annexe

Réponse du gouvernement de l'Arabie saoudite (janvier 2026)

1. INTRODUCTION

1. Le Royaume d'Arabie saoudite a l'honneur de communiquer la présente réponse à la plainte déposée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'Organisation internationale du travail («OIT») par certains délégués des travailleurs (les «**plaignants**») lors de la 113^e session de la Conférence internationale du travail, tenue du 2 au 13 juin 2025 (la «**plainte**») ¹. Cette réponse est accompagnée de [•] annexes contenant [•] pièces factuelles et [•] pièces juridiques.
2. La plainte est sans fondement et devrait être rejetée par le Conseil d'administration de l'OIT au motif de son inadmissibilité. De plus, nonobstant la décision adoptée par le Conseil d'administration en novembre 2025, le Royaume d'Arabie saoudite maintient que la plainte est également non recevable ². En particulier, plus de 30 États ont soutenu publiquement la position du Royaume d'Arabie saoudite sur le caractère non recevable de la plainte à la 355^e session du Conseil d'administration de l'OIT en novembre 2025 ³. Fait remarquable, aucun État n'a estimé que la plainte était admissible ou recevable.
3. La plainte fait double emploi avec le programme d'assistance technique actuel de l'OIT auprès du Royaume d'Arabie saoudite et compromet celui-ci. Le Royaume d'Arabie saoudite a lui-même pris l'initiative de ce programme d'assistance technique avec l'OIT. Ce programme vise précisément à traiter les questions liées à la plainte. Si une commission d'enquête était constituée en vertu de l'article 26 et formulait des recommandations, cela aboutirait finalement à une assistance technique de l'OIT au Royaume d'Arabie saoudite. Or, une telle assistance technique existe déjà. La procédure de plainte au titre de l'article 26 est donc ici sans objet ⁴.
4. En particulier, une autre raison pour laquelle la plainte est inadmissible est qu'elle fait double emploi avec les procédures de contrôle de l'OIT en ce qui concerne le Royaume d'Arabie saoudite et compromet celles-ci. Ainsi, la plainte se rapporte à des questions relevant de conventions de l'OIT identiques à celles dont il était question dans une procédure de l'OIT instituée par une réclamation présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois, le 5 juin 2024 (la «**réclamation de l'IBB**»), ces conventions étant la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (la «**convention n° 29**»), la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949 (la «**convention n° 95**») et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (la «**convention n° 111**») ⁵. À sa 355^e session (novembre 2025), le Conseil d'administration a clos la procédure concernant la réclamation de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB). Il a prié 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 ces trois conventions], 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 ⁶.»

5. En outre, la plainte fait double emploi avec d'autres procédures de contrôle de l'OIT dont le Royaume d'Arabie saoudite fait actuellement l'objet et qui la rendent superflue, à savoir:
 - a) une plainte adressée au Comité de la liberté syndicale par l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois, le 5 juin 2024 ⁷;
 - b) les procédures de contrôle ordinaires qui sont prévues aux articles 19 et 22 de la Constitution de l'OIT ⁸. Comme la plainte l'indique elle-même, «[b]eaucoup des allégations énumérées dans la plainte font déjà l'objet de commentaires de la [Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations] au titre, notamment, des conventions n^{os} 29 et 111» ⁹. À titre d'exemple, dans son dernier rapport, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a vérifié l'application effective par le Royaume d'Arabie saoudite de la convention n^o 29 et de son protocole de 2014 (le «**protocole de 2014**»), deux instruments auxquels se réfère la plainte. La Commission d'experts a prié le Royaume d'Arabie saoudite de prendre certaines mesures en ce qui concerne les victimes de la traite et de l'exploitation par le travail. Elle a noté que la réclamation de l'IBB porte sur des questions analogues à celles relevant de son contrôle, à savoir «les relations d'emploi des travailleurs migrants et les pratiques abusives constituant du travail forcé» ¹⁰. Elle a donc «décidé de suspendre l'examen de ces questions jusqu'à ce que le Conseil d'administration adopte son rapport sur la réclamation ¹¹».
6. Le Royaume d'Arabie saoudite rejette fermement les allégations figurant dans la plainte. Il offre une protection fiable aux travailleurs migrants présents sur son territoire, y compris à ceux originaires d'Afrique (voir **section 2**).
7. Foncièrement attaché au respect des obligations qui lui incombent en vertu du droit international du travail, le Royaume d'Arabie saoudite collabore sans relâche avec l'OIT et d'autres parties prenantes (les organisations syndicales et les États africains, par exemple) en vue d'améliorer encore les conditions de travail sur son territoire (voir **section 3**).
8. Le Royaume d'Arabie saoudite a aussi collaboré régulièrement avec des syndicats, notamment avec la Confédération syndicale internationale («**CSI**»), pour mener un dialogue social constructif. De fait, avant même que la plainte ne soit déposée, le Royaume d'Arabie saoudite collaborait déjà avec la CSI et l'OIT. Les discussions entre la CSI, l'OIT et le Royaume d'Arabie saoudite se poursuivent à la date de la présente réponse. Le Royaume a donc été surpris et regrette le dépôt de la plainte ainsi que certaines des déclarations publiques faites à ce sujet par la CSI. L'approche conflictuelle adoptée par la CSI et les plaignants dessert le dialogue et la collaboration en cours et est incompatible avec la mission de l'OIT (voir **section 4**).
9. Comme il est détaillé dans la présente réponse, le Conseil d'administration de l'OIT, bien qu'ayant jugé la plainte recevable au regard des conventions n^{os} 29, 95 et 111, devrait clore la procédure de plainte visant le Royaume d'Arabie saoudite à sa prochaine session, en mars 2026, pour les raisons suivantes:
 - a) quand bien même la plainte serait recevable, *quod non*, elle est inadmissible car le Royaume d'Arabie saoudite demande déjà l'assistance technique du BIT sur des questions liées à la plainte (voir **section 5.1.1**);
 - b) quand bien même la plainte serait recevable, *quod non*, elle est inadmissible car des allégations matériellement semblables ont déjà été examinées dans le cadre de la réclamation de l'IBB et d'autres procédures de contrôle en cours de l'OIT (voir **section 5.1.2**);

- c) quand bien même la plainte serait recevable, *quod non*, elle est inadmissible car elle est prématurée et fait abstraction des réformes en cours dans le Royaume d'Arabie saoudite (voir **section 5.1.3**);
 - d) en tout état de cause, la plainte n'est pas recevable dans son intégralité car elle allègue des violations de textes de l'OIT qui ne ressortissent pas à la procédure de plainte visée à l'article 26 et n'ont pas été ratifiés par le Royaume d'Arabie saoudite. Cela a été reconnu par le Conseil d'administration de l'OIT dans le cas de la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (la «**convention n° 143**») et de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (la «**convention n° 155**») ¹². De toute évidence, et pour les mêmes raisons, la plainte n'est pas davantage recevable au regard d'une quelconque autre convention ou norme internationale du travail, mentionnée dans la plainte, et qui n'aurait pas été ratifiée ¹³. Il serait sans précédent et contraire à la Constitution de l'OIT ¹⁴ de voir l'OIT engager une procédure de plainte en vertu de l'article 26 de sa Constitution concernant des allégations tirées de conventions ou plus généralement de normes internationales du travail qu'un État membre de l'OIT n'aurait pas ratifiées (voir **section 5.2.1**) ¹⁵;
 - e) la plainte n'est pas non plus recevable dans son intégralité du fait que certaines des allégations qui s'y trouvent ne portent pas sur une violation d'une convention de l'OIT (voir **section 5.2.2**) ¹⁶;
 - f) quand bien même la plainte serait recevable et admissible, *quod non*, elle est défailante quant au fond puisque que le Royaume d'Arabie saoudite collabore actuellement avec l'OIT et la CSI pour répondre aux allégations formulées dans la plainte (voir **section 6.1**) ¹⁷;
 - g) quand bien même la plainte serait recevable et admissible, *quod non*, elle est défailante quant au fond car les allégations qui s'y trouvent ne sont pas suffisamment étayées ou prouvées (voir **section 6.2**) ¹⁸;
 - h) quand bien même la plainte serait recevable et admissible, *quod non*, elle est défailante quant au fond car des allégations de fait non étayées ne signifient pas que les conventions de l'OIT applicables mentionnées dans la plainte aient été violées (voir **section 6.3**) ¹⁹.
10. Après cette introduction, la **section 2** donne une vue d'ensemble des protections fiables reconnues aux travailleurs dans le Royaume d'Arabie saoudite. La **section 3** montre que les protections consacrées par la législation du travail du Royaume d'Arabie saoudite sont en progrès constant. La **section 4** répond aux observations publiques formulées à l'égard du Royaume d'Arabie saoudite. La **section 5** indique les raisons concrètes pour lesquelles la plainte n'est ni recevable ni admissible. La **section 6** récapitule les arguments du Royaume d'Arabie saoudite justifiant que la plainte soit rejetée au fond. La **section 7** conclut la présente réponse en indiquant les mesures sollicitées par le Royaume d'Arabie saoudite.

2. LE ROYAUME D'ARABIE SAOUDITE DISPOSE D'UN CADRE JURIDIQUE SOLIDEMENT ÉTABLI DE PROTECTION DES TRAVAILLEURS MIGRANTS

11. Il incombe à une organisation internationale d'analyser toute plainte sur la base de faits et d'éléments de preuve, et non d'insinuations sans fondement. À cet égard, le Code du travail du Royaume d'Arabie saoudite prévoit déjà des protections fiables et codifiées en faveur des travailleurs (qu'il s'agisse de citoyens ou de résidents étrangers) ²⁰. Le Code du travail interdit le travail forcé et les retenues de salaire illégales et impose un traitement respectueux ²¹; fixe des limites contraignantes en ce qui concerne le temps de travail et les périodes de repos, y compris des plafonds quotidiens/hebdomadaires et une durée de pause minimale (d'au

moins une demi-heure) après cinq heures de travail consécutives ²²; et impose des obligations aux employeurs en matière de sécurité et de santé au travail («SST») ²³. Ce cadre est complété par la loi contre le harcèlement ²⁴, qui oblige les acteurs publics et privés à adopter des mesures préventives et répressives contre le harcèlement sur le lieu de travail ²⁵, et par la loi contre la traite des personnes ²⁶, qui oblige à porter assistance aux victimes et à assurer leur protection, notamment par des soins médicaux et par un hébergement et, si nécessaire, dans le cas des victimes non saoudiennes, en les autorisant à rester sur le territoire ou à travailler pendant la durée de la procédure ²⁷. Les mécanismes d'application sont notamment le «programme de protection des salaires», qui contrôle électroniquement le paiement intégral et ponctuel des salaires des Saoudiens et des non-Saoudiens ²⁸, la procédure de règlement amiable précontentieux administrée par le ministère des Ressources humaines et du Développement social («MHRSD») ²⁹, et les procédures administrées par les tribunaux du travail spécialisés compétents pour les différends relatifs aux salaires et aux licenciements et aux autres conflits du travail ³⁰, les plaintes pouvant être administrées en ligne via le portail Najiz, qui permet le dépôt électronique des plaintes, l'échange des mémoires, la consultation de toutes les pièces des dossiers, l'organisation de séances numériques, le prononcé des jugements et les recours ³¹. Par ailleurs, des services d'inspection du travail sont assurés conformément au règlement d'application de la loi sur le travail concernant l'inspection du travail ³², qui établit des procédures d'inspection précises, définit les pouvoirs des inspecteurs et les obligations des employeurs, et prévoit des mesures correctives et des sanctions, ce qui renforce l'application de la loi et garantit l'équité de la procédure. Ces protections sont également appliquées à l'aide de politiques et de guides officiels, dont la politique nationale pour l'élimination du travail forcé, politique publique par laquelle le Royaume s'engage à mettre fin au travail forcé et définissant les modalités de gouvernance et la coordination interinstitutions nécessaires à cette fin ³³; le guide des services aux travailleurs expatriés, document de référence général qui informe ces travailleurs de leurs droits, des principales procédures et des voies de recours ³⁴; les directives pour l'amélioration des relations contractuelles des travailleurs domestiques ou de statut équivalent, document ministériel fixant les normes contractuelles, les obligations et les règles de traitement des différends pour les relations de travail des travailleurs domestiques ³⁵; et le guide des droits et obligations des travailleurs domestiques dans le Royaume d'Arabie saoudite, guide explicatif officiel décrivant les droits et obligations de ces travailleurs et les voies de recours dont ils disposent ³⁶. En outre, les contrats de travail sont authentifiés électroniquement dans l'écosystème Qiwa du ministère des Ressources humaines et du Développement social; les employeurs créent et enregistrent les contrats en ligne; les salariés peuvent les consulter, les approuver, les rejeter ou demander des modifications; une fois un accord trouvé entre les parties, le contrat est certifié par le ministère, qui émet un document officiel horodaté accessible à chaque partie ³⁷. Le règlement d'application de la loi sur le travail et ses annexes imposent d'utiliser un modèle de contrat de travail unifié comportant des clauses obligatoires, ce qui garantit l'exhaustivité et la transparence des dispositions contractuelles ³⁸. En outre, l'initiative d'amélioration des relations contractuelles a modernisé certains aspects fondamentaux de la relation de travail, en particulier la mobilité professionnelle et les procédures de départ d'un emploi, ce qui a renforcé la capacité des travailleurs d'exercer leurs droits ³⁹. Les travailleurs ont aussi la possibilité de se coordonner au niveau national par l'intermédiaire le Comité national saoudien des comités de travailleurs (SNC), constitué par les présidents élus des comités de travailleurs pour représenter les travailleurs dans le pays et à l'étranger ⁴⁰.

12. En outre, le Royaume d'Arabie saoudite reconnaît le droit des travailleurs, qu'ils soient ou non de nationalité saoudienne, de constituer des comités pour assurer leur représentation, la défense de leurs intérêts et la promotion de leurs droits. Il a adopté les politiques, les textes

de loi et les institutions ci-après afin de protéger le droit des travailleurs de former des associations:

- a) les règles de constitution des comités de travailleurs, publiées conformément à l'arrêté n° 12 du 2 avril 2001 du Conseil des ministres, ainsi que le règlement d'application publié conformément à l'arrêté ministériel n° 1691 du 10 avril 2002. L'objectif principal de ces comités est de représenter les travailleurs, d'améliorer les conditions de travail et de défendre les droits des travailleurs ⁴¹. Ces règles ont marqué un progrès important dans la promotion du dialogue social et de la représentation collective des travailleurs dans le Royaume d'Arabie saoudite;
- b) la loi sur les associations civiles et les fondations, promulguée en vertu du décret royal n° R/8 du 1^{er} décembre 2015, ainsi que le règlement d'application promulgué en vertu de l'arrêté ministériel n° 73739 du 20 mars 2016. Cette loi régit la constitution, les activités et l'administration des organisations à but non lucratif, en encourageant la participation civique et les activités de protection sociale;
- c) le guide sur l'application de la loi publié à l'intention des employeurs par le ministère des Ressources humaines et du Développement social, où sont recueillies les obligations imposées aux employeurs par la loi sur le travail (sur des questions comme les règlements internes, la discipline, la paie, la santé et la sécurité au travail et le traitement des plaintes) pour aider les entreprises à appliquer des procédures internes conformes au droit du travail et à la réglementation des comités de travailleurs ⁴²;
- d) L'Agence des affaires du travail (l'un des organismes rattachés au ministère des Ressources humaines et du Développement social), qui appuie le ministère dans ses fonctions de contrôle des politiques et des systèmes visant à améliorer les relations de travail dans les entreprises ⁴³.

3. LE CADRE JURIDIQUE DU ROYAUME D'ARABIE SAOUDITE A DÉJÀ NETTEMENT PROGRESSÉ ET CONTINUE DE LE FAIRE

13. Le Royaume d'Arabie saoudite est d'avis que des progrès sont toujours possibles, même lorsque les mesures en vigueur pour protéger les travailleurs sont robustes et consacrées par la loi. Depuis 2015, le Royaume d'Arabie saoudite procède à une réforme exhaustive de son droit du travail, en étroite coordination avec l'OIT. Il a ainsi conclu un programme de coopération avec l'OIT ⁴⁴. L'OIT a salué les réformes menées par le Royaume d'Arabie saoudite, estimant que:

[e]ntre autres réalisations, le gouvernement saoudien a beaucoup progressé ces dernières années dans la ratification et l'application des normes internationales du travail. La nouvelle phase de coopération permettra au gouvernement de consolider et d'amplifier ces réalisations ⁴⁵.

14. Ce programme de réforme suit son cours. Le Royaume d'Arabie saoudite a ainsi appliqué les politiques et les textes de loi ci-après, qui visent à renforcer la protection des travailleurs dans le Royaume.

1) Cadre réglementaire du travail

- a) La loi sur le travail promulguée en vertu du décret royal n° m/51 du 27 septembre 2005, qui définit les responsabilités et droits fondamentaux des travailleurs et des employeurs;
- b) Le règlement d'application de la loi sur le travail et ses annexes, promulgué en vertu de l'arrêté ministériel n° 70273 du 18 décembre 2018, qui explicite des points précis de la loi

sur le travail, promeut la sécurité sur le lieu de travail, protège les droits de tous les travailleurs et contribue à faire évoluer et à moderniser le marché du travail du Royaume ⁴⁶;

- c) Les modifications de la loi sur le travail promulguées en vertu du décret royal n° M/44 du 12 août 2024 (entré en vigueur le 19 février 2025); ces modifications visent à améliorer le marché du travail, à renforcer la stabilité de l'emploi et à protéger les droits de toutes les parties dans le cadre des relations de travail. Ces modifications ont notamment pour objet d'étoffer les dispositions relatives aux congés et aux contrats; de réviser les procédures de règlement des différends; d'imposer des sanctions pour les activités de recrutement non autorisées; et de prescrire aux employeurs d'adopter des politiques de formation et de qualification pour améliorer les compétences des employés. Ces changements font suite à une étude approfondie qui a consisté dans une analyse comparative du droit du travail d'autres pays et des meilleures pratiques en usage dans le monde, à laquelle ont contribué plus de 1 300 participants au moyen de la plateforme de consultations publiques. Les consultations ont également été ouvertes aux acteurs du secteur privé, aux organismes publics, aux comités de travailleurs et aux spécialistes en ressources humaines ⁴⁷;
- d) Le tableau des infractions et des sanctions, publié conformément à l'arrêté ministériel n° 75913 du 3 décembre 2023, et actualisé conformément à l'arrêté ministériel n° 44558 du 6 octobre 2024, qui actualise le barème des amendes/sanctions prévues par le droit du travail, et le règlement d'application connexe visant à améliorer le respect des règles sur le marché du travail ⁴⁸. Le tableau fait aussi office d'outil réglementaire pour détecter et classer les infractions pouvant constituer un indicateur du travail forcé, ce qui permet de traiter les affaires de cette nature selon un mécanisme d'évaluation parallèle pour vérifier les situations présumées de travail forcé et déclencher s'il y a lieu des mesures préventives ou protectrices, ainsi que des mesures administratives coercitives;

2) Inspection du travail et sécurité et santé au travail

- e) Le règlement d'application pour le contrôle et l'organisation de l'inspection du travail, publié en vertu de l'arrêté ministériel n° 120279 du 27 février 2025, qui établit le cadre de l'inspection du travail en définissant les pouvoirs et les devoirs des inspecteurs, en organisant un régime d'inspection anticipatif et fondé sur les plaintes, en détaillant les obligations de coopération des employeurs et les procédures d'inspection, et en remplaçant le règlement de 2007 relatif aux inspections. Ce cadre est encore renforcé par un modèle d'inspection fondé sur les risques, une couverture complète des secteurs à risque et des outils numériques de pointe d'inspection qui permettent l'enregistrement et la collecte de preuves en temps réel, et sont intégrés dans les systèmes de protection des salaires, d'authentification des contrats de travail et de sécurité et de santé au travail, ce qui améliore la prévention et le respect de la loi;
- f) La politique nationale de sécurité et de santé au travail publiée conformément à l'arrêté n° 328 du 26 janvier 2021 du Conseil des ministres ⁴⁹, qui établit une structure nationale de gouvernance en matière de SST; prescrit de réviser et d'actualiser la législation, la réglementation et les programmes dans le domaine de la SST; crée un système complet de surveillance, d'enregistrement et de signalement des accidents du travail et des maladies professionnelles; coordonne les rôles des différents organismes publics; et prévoit des mesures d'inspection contraignantes et des sanctions légales pour renforcer le respect de la loi;

- g) Le Conseil national pour la sécurité et la santé au travail, créé en vertu de l'arrêté n° 379 du 8 février 2022 du Conseil des ministres et dont le rôle est de coordonner et de superviser la gouvernance nationale dans le domaine de la SST et l'application des politiques dans le Royaume d'Arabie saoudite ⁵⁰;
- h) L'arrêté ministériel n° 1/1559 du 5 juin 2010 interdisant aux employeurs de faire travailler des personnes directement au soleil en extérieur entre midi et 15 heures du 1^{er} juillet au 31 août ⁵¹. Cet arrêté applique l'article 122 de la loi sur le travail, qui prescrit aux employeurs de garantir la sécurité des travailleurs;

3) Protection des salaires et garanties d'assurance pour les travailleurs

- i) Le programme de protection des salaires, engagé en 2013, puis complété en 2018 conformément à l'arrêté ministériel n° 803 du 26 avril 2018. Ce programme garantit que les employeurs paient les salaires de leurs travailleurs à temps et intégralement au moyen d'un système réglementé ⁵², contrôle le paiement des salaires et vise à promouvoir la transparence et l'équité dans la relation employeur-salarié, ce qui protège les droits des travailleurs;
- j) Le service électronique de protection des salaires des travailleurs domestiques (lancé par le ministère des Ressources humaines et du Développement social le 13 mai 2024), qui étend la protection des salaires aux travailleurs domestiques grâce à la plateforme «Musaned», à l'enregistrement électronique du versement des salaires et au contrôle du respect des règles ⁵³;
- k) L'initiative relative aux produits d'assurance, annoncée par l'arrêté n° 733 du 7 juillet 2020 du Conseil des ministres, qui garantit une indemnisation à tous les travailleurs dans l'éventualité où leur entreprise rencontre des difficultés financières ⁵⁴. Tous les coûts de l'assurance sont pris en charge par l'État;
- l) Les directives à l'intention des entreprises privées concernant les produits d'assurance salariale pour travailleurs expatriés, publiées par le ministère des Ressources humaines et du Développement social le 6 octobre 2024, qui indiquent les modalités d'application du régime d'assurance salariale dont bénéficient les expatriés en cas de défaillance de leur employeur du secteur privé, en spécifiant les droits et les avantages des travailleurs expatriés (y compris l'indemnisation pour les salaires impayés depuis plus de 60 jours et les frais de titres de voyage), les conditions d'admissibilité et les procédures de demande d'indemnisation. Cette initiative vise à garantir les droits des travailleurs expatriés des entreprises du secteur privé, afin d'atténuer le risque qu'ils ne perçoivent pas les sommes qui leur sont dues et de leur permettre de retourner en toute sécurité dans leur pays d'origine si nécessaire;
- m) Le produit d'assurance des contrats de travailleur domestique, annoncé par l'arrêté n° 591 du 25 mai 2021 du Conseil des ministres, qui établit un produit d'assurance soutenu par l'État visant à protéger les droits des travailleurs et à atténuer le risque de défaillance des employeurs ⁵⁵;

4) Gestion des relations contractuelles et prévention du travail forcé;

- n) La politique nationale pour l'élimination du travail forcé, publiée conformément à l'arrêté n° 524 du 21 janvier 2025 du Conseil des ministres, qui définit des mesures de prévention et de protection centrées sur les victimes et renforce la coordination interinstitutions ⁵⁶;
- o) Le guide pour l'amélioration des relations contractuelles (guide des services de l'initiative de réforme de la législation du travail), qui décrit le fonctionnement et les modalités

d'application de la mobilité professionnelle, des procédures de départ/de réintégration et des procédures connexes, en vue de moderniser les relations de travail et de renforcer les droits des parties ⁵⁷;

- p) L'arrêté n° 195 du 9 novembre 2021 du Conseil des ministres, qui charge le ministère des Ressources humaines et du Développement social de gérer les relations contractuelles depuis l'enregistrement et le suivi des contrats jusqu'à leur résiliation/expiration, et d'automatiser les procédures connexes;
- q) L'arrêté ministériel n° 75506 du 14 février 2023, qui prescrit aux entreprises d'établir l'authenticité des contrats de travail sur la plateforme Qiwa, au moment de l'authentification du contrat initial et de chaque modification (profession, rémunération, qualifications), et au moment de la résiliation ou de l'expiration de la relation contractuelle ⁵⁸;
- r) Le guide de la procédure de résiliation de la relation contractuelle (y compris pour les cas d'absentéisme et d'interruption de la relation de travail de la part du travailleur), qui définit des procédures et des garanties pour protéger les droits des travailleurs et organiser les procédures et les transferts à la cessation de service ⁵⁹;
- s) Les directives concernant l'initiative relative au contrat de travail authentique en tant qu'instrument exécutoire, lancée par le ministère des Ressources humaines et du Développement social en partenariat avec le ministère de la Justice, en vertu de laquelle un contrat authentique (y compris ses dispositions salariales) est reconnu comme directement opposable, ce qui accélère le traitement des plaintes concernant les salaires, grâce à des mécanismes de contrôle ⁶⁰;

5) Égalité et non-discrimination

- t) La politique nationale de promotion de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession dans le Royaume, publiée conformément à l'arrêté n° 416 du 10 janvier 2023 du Conseil des ministres ⁶¹, qui vise à éliminer toute discrimination dans l'emploi et la profession au sein de toutes les entités assujetties au règlement de la fonction publique et à la législation du travail; fixe des objectifs tendant à élaborer des systèmes et des politiques interdisant expressément la discrimination et garantissant l'égalité de traitement; et impose d'adopter des procédures, des programmes et des initiatives afin de permettre aux groupes sous-représentés d'entrer sur le marché du travail et de s'y maintenir;

6) Représentation des travailleurs

- u) Les règles de constitution des comités de travailleurs, publiées conformément à l'arrêté n° 12 du 2 avril 2001 du Conseil des ministres, qui accordent aux travailleurs le droit de constituer des comités de travailleurs pour représenter et défendre leurs intérêts;

7) Travailleurs domestiques

- v) Le règlement relatif aux travailleurs domestiques et de statut équivalent, publié conformément à l'arrêté ministériel n° 40676 du 2 octobre 2023, qui régit les relations contractuelles entre les travailleurs domestiques et leurs employeurs;

8) Règlement des différends

- w) L'arrêté ministériel n° 91285 du 2 janvier 2024, qui adopte les règles et procédures applicables en ce qui concerne le règlement amiable des conflits du travail, et établit la procédure de «règlement amiable» précontentieux et les délais prévus par le ministère

des Ressources humaines et du Développement social, laquelle procédure permet aux travailleurs (y compris aux travailleurs migrants) et aux entreprises d'enregistrer les plaintes électroniquement et de régler les différends avant toute action en justice;

9) Règlements sectoriels

- x) Le règlement relatif aux travailleurs agricoles, aux éleveurs privés et aux personnes exerçant des fonctions similaires, publié en vertu de l'arrêté ministériel n° 115919 du 18 février 2025, qui définit des protections et des normes sectorielles pour ces catégories ⁶²;
 - y) Le règlement relatif aux contrats de travail dans le secteur maritime, publié conformément à l'arrêté ministériel n° 126322 du 14 mars 2025, qui régit les relations de travail dans le secteur maritime, les conditions minimales de vie/de travail à bord et les obligations/les droits des armateurs et des gens de mer.
15. En outre, le Royaume d'Arabie saoudite a ratifié dans la période récente plusieurs instruments internationaux pour aligner son droit interne sur les normes internationales du travail, l'objectif étant d'améliorer ses lois et ses procédures pour renforcer la protection des travailleurs et des employeurs. On mentionnera, à titre d'exemple:
- a) la convention (n° 187) de l'OIT sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail (ratifiée en 2024) ⁶³;
 - b) la convention (n° 120) de l'OIT sur l'hygiène (commerce et bureaux) (ratifiée en décembre 2020) ⁶⁴;
 - c) la convention (n° 95) de l'OIT sur la protection du salaire (ratifiée en décembre 2020) ⁶⁵;
 - d) le protocole de 2014 à la convention (n° 29) de l'OIT sur le travail forcé (ratifiée en mai 2021) ⁶⁶.
16. Le Royaume d'Arabie saoudite attend avec intérêt de poursuivre ses initiatives de réforme et de développement. La Vision à l'horizon 2030 montre parfaitement à quel point les dirigeants de l'Arabie saoudite sont attachés au progrès, non seulement pour leur pays, mais aussi pour leur région, et également dans une optique mondiale. Les réformes du Royaume d'Arabie saoudite ne devraient pas être indûment critiquées sur la base d'allégations fragiles et non étayées. L'OIT continue de s'en tenir à une démarche factuelle qui incite l'ensemble des pays à poursuivre les réformes, ce qui sert les intérêts des travailleurs où qu'ils se trouvent dans le monde, y compris dans les pays qui envisagent des initiatives semblables.

4. RÉPONSE AUX DÉCLARATIONS PUBLIQUES FORMULÉES À L'ENCONTRE DU ROYAUME D'ARABIE SAOUDITE, Y COMPRIS DANS LA PLAINTÉ, CONCERNANT LA LÉGISLATION ET LES PRATIQUES DU ROYAUME EN MATIÈRE DE TRAVAIL

17. Le Royaume d'Arabie saoudite fait observer que le ton agressif et non diplomatique de la plainte, ainsi que les déclarations publiques faites par les plaignants lors de la 113^e session de la Conférence internationale du Travail et de la CSI, sont à la fois surprenants et regrettables. À cet égard, il rejette les allégations infondées et provocatrices formulées par l'un des plaignants, qui a tenu les propos suivants:

En Arabie saoudite, les travailleurs sont traités comme des biens jetables. Ils quittent leur pays vivants et y reviennent dans des cercueils ⁶⁷.

18. Le Royaume d'Arabie saoudite considère que de tels propos ne vont guère dans le sens d'un dialogue social constructif et des principes y afférents et qu'ils ne sont pas conformes aux normes techniques objectives dont le respect est attendu au sein des mécanismes de contrôle de l'OIT.
19. Il apparaît en effet que la CSI ait pris ombrage de ce qu'elle perçoit comme des affronts personnels. Ainsi, la plainte reproche au Royaume d'Arabie saoudite de ne pas avoir rencontré la CSI en Namibie les 16 et 17 avril 2024 ⁶⁸. Sans préjudice du fait qu'un État ne saurait être tenu d'accorder un entretien à quiconque en fait la demande, en tout lieu, la CSI a par ailleurs omis d'informer l'OIT, notamment, de la réunion qu'elle a tenue en janvier 2025 au Royaume d'Arabie saoudite, avant le dépôt de la plainte par les plaignants (voir plus loin).
20. L'approche conflictuelle adoptée par la CSI et les plaignants est également contraire à la mission de l'OIT, dont la vocation est de promouvoir la coopération entre les États, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs.
21. En outre, la présidente du groupe des travailleurs du Conseil d'administration a tenu des propos vifs et agressifs sur les conditions des travailleurs au Royaume d'Arabie saoudite lors de la présentation de la plainte au titre de l'article 26, pendant la séance de clôture de la 113^e session de la Conférence internationale du Travail ⁶⁹. Cette intervention s'est déroulée sans que le Royaume d'Arabie saoudite en ait été préalablement informé, et ce dernier n'a pas eu l'occasion d'y répondre. Les affirmations formulées dans cette déclaration publique étaient entièrement infondées et trompeuses. Par exemple, la présidente a déclaré que «[t]reize millions d'hommes et de femmes [...] subissent de graves abus dans le cadre du système de parrainage de la *kafala*» ⁷⁰. Cette déclaration manque à la fois de rigueur factuelle et de connaissance du contexte des récentes évolutions législatives et politiques au Royaume. Selon les données les plus récentes publiées par l'Autorité générale de la statistique, le nombre total de travailleurs étrangers dans le Royaume s'élève à environ 12,93 millions. La déclaration laisse ainsi entendre que tous les travailleurs étrangers en Arabie saoudite subiraient de «graves abus» dans le cadre du système de la *kafala*, supposant un taux d'abus de 100 pour cent, ce qui est manifestement improbable et dépourvu de tout fondement empirique ou de rapport crédible. En outre, elle fait abstraction des importantes réformes légales et structurelles mises en œuvre ces dernières années. Le système de la *kafala* a été remplacé par un cadre modernisé de mobilité professionnelle permettant aux travailleurs migrants de changer d'employeur, d'obtenir des autorisations de sortie et de retour, et de gérer leurs contrats de travail sans les restrictions qui prévalaient auparavant.
22. La présidente a également tenu des déclarations à l'emporte-pièce, attribuant au Royaume d'Arabie saoudite les pratiques suivantes: «vol de salaires pendant des décennies, confiscation de passeports, travail forcé, escroqueries au recrutement, exposition à une chaleur mortelle et morts horribles sur les chantiers» ⁷¹. Ces allégations sont dépourvues de tout fondement probant. Elles sont en outre vagues et donnent une image inexacte du système législatif et de la situation des travailleurs migrants dans le Royaume. Contrairement à ces affirmations, le Royaume d'Arabie saoudite a mis en place un dispositif complet et évolutif visant à protéger les droits des travailleurs et à garantir un traitement équitable, reposant sur un ensemble de mécanismes législatifs, institutionnels et numériques. Parmi ces mesures figure notamment le Programme de protection des salaires, lancé par le ministère des Ressources humaines et du Développement social et déployé progressivement: il couvrait initialement quelque 300 établissements et s'étend aujourd'hui à plus de 900 000 entités du secteur privé. En 2024, le programme a atteint un taux de conformité supérieur à 88 pour cent, protégeant ainsi les salaires de plus de 8,5 millions d'employés ⁷². Le dispositif assure chaque mois le suivi de près de 300 000 fichiers de paie, représentant un volume salarial d'environ 35 milliards de riyals

saoudiens. Il garantit la transparence des versements par les canaux officiels et permet la détection et le traitement rapides de toute irrégularité. Ces résultats ont contribué à placer le Royaume d'Arabie saoudite au deuxième rang mondial selon l'indice de lutte contre la traite des personnes, illustrant des progrès concrets et une maturité institutionnelle dans la lutte contre l'exploitation des travailleurs. De même, l'allégation relative à la confiscation des passeports fait abstraction du fait que cette pratique est expressément criminalisée par le droit saoudien. La loi sur la lutte contre la traite des personnes ainsi que les directives du Ministère public qualifient formellement la rétention par un employeur du passeport d'un travailleur – à des fins de coercition, de fraude, de contrôle, d'exploitation ou de menace – d'acte constitutif de traite des personnes, passible d'une peine pouvant aller jusqu'à quinze ans d'emprisonnement et d'une amende de 1 million de riyals saoudiens. Le Ministère public a réaffirmé et appliqué ces dispositions à maintes reprises, garantissant que de telles violations soient sanctionnées avec la plus grande fermeté. En ce qui concerne les allégations relatives à l'exposition des travailleurs à une chaleur extrême, la loi sur le travail et son règlement d'application prévoient des dispositions explicites garantissant des conditions de travail sûres. L'arrêté ministériel n° 1/1559 daté du 5 juin 2010, pris en application de l'article 122 de la loi sur le travail, interdit aux employeurs d'assigner des travaux en extérieur sous le soleil direct de midi et 15 heures durant les mois de juillet à août. L'application de cette règle est étroitement contrôlée par des inspections sur le terrain et des campagnes de mise en conformité afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs exerçant des activités en extérieur. Pris dans leur ensemble, ces dispositifs s'inscrivent dans le prolongement d'une réforme légale et institutionnelle plus large et ont instauré un cadre modernisé de mobilité professionnelle permettant aux travailleurs de changer d'employeur, d'obtenir des autorisations de sortie et de retour, et de gérer leurs contrats de travail en toute autonomie et transparence. Les affirmations de la présidente ne reflètent donc ni la réalité juridique ni la réalité factuelle du Royaume d'Arabie saoudite, dénaturent la portée et l'efficacité des protections légales en vigueur et font fi des réformes en cours, lesquelles s'inscrivent dans le droit fil des normes internationales du travail. Ces déclarations sont erronées, dépassées et en contradiction avec les données vérifiées et les progrès législatifs qui caractérisent la gouvernance du travail au Royaume.

23. Les commentaires de la CSI et des plaignants sont surprenants, dans la mesure où le Royaume d'Arabie saoudite a régulièrement rencontré les syndicats, y compris la CSI, et entretenu un dialogue avec eux. À titre d'exemple, avant le dépôt de la plainte, en juillet 2019, une délégation de haut niveau de la CSI, conduite par l'ancienne secrétaire générale, s'est rendue à Riyadh et a rencontré des représentants du tribunal du travail nouvellement créé ⁷³. La délégation a pu observer les équipements numériques du tribunal, passer en revue ses procédures et engager des discussions sur la protection des droits des travailleurs ⁷⁴. De plus, lors de la présidence du Royaume d'Arabie saoudite au G20 en 2020, le pays a accueilli le sommet Labour 20, à l'occasion duquel la CSI a échangé avec les autorités saoudiennes sur les normes du travail et la protection sociale. Avant même le dépôt de la plainte, le Royaume et la CSI entretenait également «un échange continu», comprenant notamment «deux missions du secrétaire général de la CSI» ⁷⁵. Pas plus tard qu'en 2025, le vice-ministre des Ressources humaines et du Développement social chargé du travail et le secrétaire général de la CSI se sont rencontrés pour discuter des droits des travailleurs et des initiatives du Royaume visant à renforcer la protection de ces derniers ⁷⁶.
24. En réalité, depuis le dépôt de la plainte, le Royaume d'Arabie saoudite entretient un dialogue avec la CSI et l'OIT afin de traiter les points soulevés. À ce jour, ces discussions restent en cours.

5. LA PLAINTÉ N'EST PAS RECEVABLE ET N'EST PAS ADMISSIBLE

25. La plainte n'est pas admissible ⁷⁷; dès lors, son examen par l'OIT ne serait ni conforme au droit international, ni aux normes et principes propres de l'Organisation (voir **section 5.1**), et elle ne remplit pas, de surcroît, le seuil juridique requis (voir **section 5.2**).
26. Comme mentionné précédemment, plus de 30 États ont publiquement convenu, lors de la 355^e session du Conseil d'administration du BIT en novembre 2025, que la plainte n'était pas recevable ⁷⁸.

5.1 Même si la plainte était recevable, *quod non*, elle ne serait pas admissible

27. La plainte n'est pas admissible. Au regard de la pratique constante de l'OIT en matière de plaintes présentées au titre de l'article 26 de la Constitution de l'OIT et des principes généraux établis du droit international, la plainte devrait être déclarée inadmissible et la procédure y afférente close pour les motifs suivants:
 - a) le Royaume d'Arabie saoudite a déjà sollicité l'assistance technique du BIT sur les points faisant l'objet de la plainte (voir **section 5.1.1**);
 - b) d'autres mécanismes de contrôle de l'OIT, saisis d'allégations sensiblement identiques, ont clos leur examen, notamment dans le cadre de la procédure relative à la réclamation présentée par l'IBB, tandis que d'autres procédures sont toujours en cours (voir **section 5.1.2**);
 - c) la plainte est prématurée et ne tient pas compte des réformes actuellement menées par le Royaume d'Arabie saoudite (voir **section 5.1.3**).

5.1.1 La plainte n'est pas admissible, car le Royaume d'Arabie saoudite a déjà sollicité une assistance technique auprès du BIT sur les points faisant l'objet de la plainte

28. La plainte n'est pas admissible, car elle fait double emploi avec l'assistance technique du BIT et en entrave le bon déroulement. Si une commission d'enquête était instituée et formulait des recommandations à l'attention du Royaume d'Arabie saoudite, cela conduirait précisément à la mise en œuvre d'une assistance technique par le BIT auprès du Royaume. Or, cette assistance est d'ores et déjà en cours. La plainte est donc dépourvue d'objet au regard des procédures de l'OIT.
29. Les points soulevés dans la plainte font déjà l'objet de discussions entre le Royaume d'Arabie saoudite et l'OIT dans le cadre du programme d'assistance technique mis en place à l'initiative du Royaume avant même le dépôt de la plainte. Une nouvelle procédure de plainte interférerait ainsi avec les efforts déjà déployés par le Royaume d'Arabie saoudite et l'OIT pour renforcer la protection des travailleurs migrants sur son territoire.
30. Le Conseil d'administration du BIT a, en deux occasions au moins, clos des plaintes déposées au titre de l'article 26 de la Constitution de l'OIT après que l'État a accepté de recevoir l'assistance technique du BIT et d'en assurer le suivi ⁷⁹. À titre d'exemple, le Conseil d'administration «a décidé de clore la procédure de plainte ouverte au titre de l'article 26» après avoir reçu des «informations données au sujet du programme de coopération technique convenu entre le gouvernement du Qatar et le BIT». Il a, en outre, «appuyé le programme de coopération technique [...] et ses modalités de mise en œuvre» ⁸⁰.
31. Le Royaume d'Arabie saoudite sollicite l'assistance technique du BIT, de sa propre initiative, depuis 2018. En juin 2025, en marge de la 113^e session de la Conférence internationale du Travail, le Royaume d'Arabie saoudite et l'OIT ont signé un accord pour lancer la troisième

phase de leur programme de coopération pour le développement ⁸¹. Cette troisième phase, qui couvre la période allant de juillet 2025 à décembre 2027, fait suite à deux phases antérieures au cours desquelles le Royaume et l'OIT ont (selon les termes de l'Organisation):

jeté des bases solides pour les réformes du travail en Arabie saoudite, en soutenant le développement des politiques nationales de l'emploi, en promouvant la sécurité et la santé au travail, en renforçant les institutions de dialogue social et en défendant les principes et droits fondamentaux au travail. Cette collaboration a contribué à améliorer non seulement la participation des femmes au marché du travail, les mécanismes de dialogue social, mais aussi la gouvernance des compétences et les systèmes d'inspection du travail ⁸².

32. La troisième phase du programme de coopération pour le développement entre le Royaume d'Arabie saoudite et l'OIT porte précisément sur les points soulevés dans la plainte. Le programme est notamment axé sur les priorités suivantes: «garantir un recrutement équitable et la mobilité des travailleurs migrants», «protéger les droits des travailleurs domestiques», «élargir l'accès des travailleurs migrants à des recours judiciaires équitables» et «renforcer la sécurité et la santé au travail» ⁸³. Les résultats attendus au titre de ce programme sont les suivants:

- Résultat 1: Un cadre réglementaire solide institutionnalisant un dialogue social tripartite efficace, permettant aux mandants de définir des politiques consensuelles fondées sur des données factuelles.
- Résultat 2: Un recrutement équitable et une mobilité de la main-d'œuvre effectifs dans tous les secteurs, grâce au renforcement des cadres réglementaires et à leur alignement complet sur les normes internationales du travail.
- Résultat 3: Le renforcement et la reconnaissance formelle des droits et de la protection des travailleurs domestiques; la garantie d'un recrutement équitable et de la mobilité de la main-d'œuvre par la mise en conformité des systèmes avec les normes internationales.
- Résultat 4: L'institutionnalisation et l'amélioration de l'accès des travailleurs à la justice via des mécanismes de règlement des différends efficaces, une meilleure représentation et des services numériques accessibles à tous, y compris aux travailleurs non résidents.
- Résultat 5: La réalisation d'une protection sociale équitable pour tous les travailleurs grâce à un alignement complet sur les normes internationales du travail, passant notamment par une meilleure indemnisation et l'extension des prestations.
- Résultat 6: La modernisation et le renforcement des capacités de l'inspection du travail. L'établissement d'un système solide de sécurité et de santé au travail par l'actualisation des politiques, le lancement de projets pilotes et une participation accrue des travailleurs.
- Résultat 7: L'adoption et la mise en œuvre d'un mécanisme équitable de fixation des salaires, grâce au renforcement des consultations tripartites et des capacités de conception de politiques salariales fondées sur des données factuelles.

33. Par ailleurs, permettre la poursuite de la plainte contre le Royaume d'Arabie saoudite serait contraire aux principes généraux établis du droit international, qui s'appliquent à l'OIT ⁸⁴ et à la procédure prévue par l'article 26 de la Constitution de l'OIT ⁸⁵. Le principe d'une bonne administration de la justice exige une prise de décision efficace et efficiente afin de garantir des résultats justes, équitables, raisonnables et efficaces ⁸⁶. De même, la pratique de l'économie de procédure en droit international permet à une cour ou à un tribunal de «s'abstenir de formuler des constatations multiples selon lesquelles la même mesure est incompatible avec différentes dispositions lorsqu'une seule constatation d'incompatibilité ou

un certain nombre de telles constatations suffiraient à régler le différend»⁸⁷. En l'espèce, il est peu probable que la procédure au titre de l'article 26 concernant le Royaume d'Arabie saoudite aboutisse à un recours nouveau ou effectif. L'issue d'une procédure de plainte en vertu de l'article 26 est souvent une recommandation du Conseil d'administration demandant au BIT de fournir une assistance technique à l'État concerné afin de donner suite aux allégations formulées⁸⁸. Par conséquent, toute décision potentielle du Conseil d'administration du BIT impliquerait nécessairement que le Royaume d'Arabie saoudite accepte l'assistance technique du BIT sur les points pertinents. Or, dans le cas présent, le Royaume a déjà consenti à cette assistance.

34. Dans la mesure où le Royaume d'Arabie saoudite a, de sa propre initiative, entrepris de coopérer avec l'OIT en vue de donner suite aux questions soulevées dans la plainte par le biais des procédures structurées d'assistance technique du BIT, la plainte n'est pas admissible.

5.1.2. La plainte n'est pas admissible, car d'autres organes de contrôle de l'OIT sont déjà saisis d'allégations sensiblement identiques

35. La plainte est également inadmissible, car elle porte sur des questions déjà traitées dans le cadre d'autres procédures de contrôle de l'OIT.
36. Le Conseil d'administration a clos la procédure au titre de l'article 24 concernant le Royaume d'Arabie saoudite au sujet de la réclamation de l'IBB, dans laquelle sont formulées des allégations sensiblement identiques. L'OIT a établi un comité tripartite chargé d'examiner le bien-fondé de cette réclamation au regard, entre autres, de trois conventions qui font également l'objet de la plainte (à savoir les conventions nos 29, 95 et 111)⁸⁹. Les allégations et les éléments de preuve utilisés à l'appui des allégations formulées dans la réclamation de l'IBB sont similaires à ceux de la plainte. Par exemple, dans la réclamation comme dans la plainte, il est fait mention des allégations suivantes: confiscation de passeport⁹⁰; non-paiement des salaires et vol de salaires⁹¹; indicateurs de travail forcé dans le Royaume d'Arabie saoudite et conditions de vie et de travail abusives pour les travailleurs⁹². Il est d'ailleurs fait référence à la réclamation de l'IBB dans la plainte⁹³. Le comité tripartite chargé de la réclamation de l'IBB a formulé des recommandations à l'intention du Royaume d'Arabie saoudite⁹⁴. Désormais, celui-ci doit uniquement faire rapport à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations d'ici au 1^{er} septembre 2026⁹⁵. Par conséquent, dans la mesure où les questions soulevées dans la plainte sont sensiblement les mêmes que celles traitées dans le cadre de la procédure de réclamation de l'IBB, la plainte n'est pas admissible.
37. De plus, ce serait la première fois que l'OIT autorise la conduite de plusieurs procédures de contrôle concernant des allégations similaires à l'encontre d'un même État. En effet, après des recherches juridiques approfondies, le Royaume d'Arabie saoudite n'a recensé aucun autre cas où un État aurait fait l'objet simultanément d'une procédure de plainte au titre de l'article 26 et de plusieurs autres procédures de contrôle de l'OIT.
38. Selon les règles de l'OIT relatives aux procédures de contrôle, il n'est pas prévu qu'un État soit soumis simultanément à plusieurs procédures pour des allégations similaires. Par exemple, si une réclamation au titre de l'article 24 «porte sur des faits et allégations similaires à ceux ayant fait l'objet d'une précédente réclamation», le Conseil d'administration du BIT «peut décider de reporter la désignation du comité [tripartite] [...] jusqu'à ce que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations ait pu examiner à sa prochaine session les suites données aux recommandations adoptées par le Conseil au sujet de la précédente réclamation»⁹⁶. Dans le formulaire pour la présentation d'une réclamation en vertu de l'article 24, il est également expressément demandé si «les allégations ont déjà été examinées

par les organes de contrôle de l'OIT ou si elles leur ont été soumises» et, dans l'affirmative, «en quoi les allégations actuellement présentées diffèrent-elles de celles qui ont déjà été examinées ou soumises»⁹⁷. À titre d'exemple supplémentaire, le Comité de la liberté syndicale sursoit à l'examen d'un cas lorsque celui-ci est examiné par une «juridiction nationale indépendante dont la procédure offre les garanties appropriées»⁹⁸. Il semble donc que l'OIT tient à éviter une duplication des procédures.

39. En fin de compte, il serait contraire aux principes de bonne administration de la justice et d'économie procédurale dont il est question à la **section 5.1.1** ci-dessus que l'OIT autorise l'ouverture de plusieurs procédures sur les mêmes questions à l'encontre d'un État Membre de l'Organisation.
40. En outre, permettre la poursuite de la procédure de plainte contre le Royaume d'Arabie saoudite dérogerait au principe général du droit international de *lis pendens*, selon lequel aucune procédure ne doit être engagée entre des parties si une procédure est déjà en cours entre ces mêmes parties ou des parties liées au sujet des mêmes questions ou de questions connexes⁹⁹. La plainte fait effectivement double emploi avec d'autres procédures de contrôle concernant le Royaume d'Arabie saoudite qui portent sur les mêmes questions (énumérées ci-dessous).
41. Étant donné que Royaume d'Arabie saoudite fait actuellement l'objet d'autres procédures de contrôle sur la même question de la protection des travailleurs dans le pays, la plainte est redondante et fait double emploi, ce qui la rend inadmissible. Les procédures en question sont les suivantes:
 - a) une plainte déposée auprès du Comité de la liberté syndicale par l'IBB le 5 juin 2024¹⁰⁰;
 - b) les procédures de contrôle ordinaires au titre des articles 19 et 22 de la Constitution de l'OIT¹⁰¹. Même dans la plainte en question, il est reconnu que «[b]eaucoup des allégations énumérées dans la plainte font déjà l'objet de commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) au titre, notamment, des conventions n^{os} 29 et 111»¹⁰². Par exemple, dans son dernier rapport, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a examiné le respect par le Royaume d'Arabie saoudite de la convention n^o 29 et du protocole de 2014, deux instruments qui font l'objet de la plainte. Elle a prié le Royaume d'Arabie saoudite de prendre des mesures spécifiques concernant les victimes de traite et l'exploitation au travail. Elle a noté que la réclamation de l'IBB portait sur des questions similaires à celles qu'elle examine, à savoir «les relations d'emploi des travailleurs migrants et les pratiques abusives constituant du travail forcé»¹⁰³. Elle a donc «décidé de suspendre l'examen de ces questions jusqu'à ce que le Conseil d'administration adopte son rapport sur la réclamation [de l'IBB]»¹⁰⁴;
 - c) comme indiqué à la **section 5.1.1** ci-dessus, un programme d'assistance technique du BIT traite directement des questions sur lesquelles porte la plainte.
42. Étant donné que la plainte traite de questions relatives à la protection des travailleurs migrants, auxquelles le Royaume d'Arabie saoudite répond déjà dans le cadre de plusieurs autres procédures de contrôle de l'OIT, la plainte est redondante et constitue un obstacle à la conduite de ces procédures. Par conséquent, la plainte n'est pas admissible.

5.1.3. La plainte n'est pas admissible, car elle est prématurée et ne tient pas compte des réformes en cours dans le Royaume d'Arabie saoudite

43. La plainte ne porte pas sur des violations actuelles des conventions de l'OIT en question. Il ne peut en être autrement étant donné que le Royaume d'Arabie saoudite est actuellement en train de réformer sa législation du travail. La plainte n'est donc pas admissible, car elle est extrêmement prématurée.
44. La procédure de plainte prévue à l'article 26 est déclenchée lorsqu'un État Membre de l'Organisation «n'assur[e] pas d'une manière satisfaisante l'exécution» des conventions de l'OIT qu'il a ratifiées. En outre, la mise en place d'une commission d'enquête en vertu de l'article 26 est la procédure d'enquête de plus haut niveau, réservée aux accusations concernant des «violations graves et répétées» pour lesquelles un État «a refusé à plusieurs reprises [d']apporter une solution»¹⁰⁵. Le Royaume d'Arabie saoudite s'efforce actuellement d'assurer «d'une manière satisfaisante l'exécution» de ces conventions, comme indiqué plus en détail dans les **sections 2 et 3** ci-dessus. Il est donc prématuré de mener une enquête sur le présumé non-respect de conventions de l'OIT que le Royaume d'Arabie saoudite a ratifiées.
45. En droit international, la violation d'une obligation ne peut être fondée sur ce qui pourrait se produire ou ce qui pourrait être. Il y a violation lorsqu'un acte est commis ou omis par un État¹⁰⁶. Cela est implicite, par exemple, dans la notion de «violation» figurant dans les articles sur la responsabilité de l'État pour fait internationalement illicite (les «**articles sur la responsabilité de l'État**»). Les articles 12 à 15 de ce texte disposent ce qui suit:

Article 12

Existence de la violation d'une obligation internationale

Il y a violation d'une obligation internationale par un État lorsqu'un fait dudit État n'est pas conforme à ce qui est requis de lui en vertu de cette obligation, quelle que soit l'origine ou la nature de celle-ci.

Article 14

Extension dans le temps de la violation d'une obligation internationale

1. La violation d'une obligation internationale par le fait de l'État n'ayant pas un caractère continu a lieu au moment où le fait se produit, même si ses effets perdurent.

2. La violation d'une obligation internationale par le fait de l'État ayant un caractère continu s'étend sur toute la période durant laquelle le fait continue et reste non conforme à l'obligation internationale.

3. La violation d'une obligation internationale requérant de l'État qu'il prévienne un événement donné a lieu au moment où l'événement survient et s'étend sur toute la période durant laquelle l'événement continue et reste non conforme à cette obligation.

Article 15.

Violation constituée par un fait composite

1. La violation d'une obligation internationale par l'État à raison d'une série d'actions ou d'omissions, définie dans son ensemble comme illicite, a lieu quand se produit l'action ou l'omission qui, conjuguée aux autres actions ou omissions, suffit à constituer le fait illicite

2. Dans un tel cas, la violation s'étend sur toute la période débutant avec la première des actions ou omissions de la série et dure aussi longtemps que ces actions ou omissions se répètent et restent non conformes à ladite obligation internationale¹⁰⁷.

46. Les articles 12 et 14 (ainsi que l'article 15 pour ce qui est des faits composites constituant une violation) imposent une condition temporelle à l'existence d'une violation: celle-ci n'existe que lorsqu'un acte est illégal au regard du droit international et ne persiste que lorsque l'acte en question et le droit international restent incompatibles. Autrement dit, il n'y a pas violation lorsque la conduite de l'État est ou peut être conforme au droit international.

47. En outre, la procédure prévue à l'article 26 de la Constitution de l'OIT ne devrait être engagée que lorsqu'un État Membre a commis des violations «graves et répétées» de conventions qu'il a ratifiées. À l'article 26, il est énoncé qu'une plainte peut être déposée lorsqu'un État Membre n'«assur[e] pas d'une manière satisfaisante l'exécution» d'une des conventions qu'il a ratifiées. Une commission d'enquête est alors constituée «lorsqu'un État Membre est accusé de violations graves et répétées et qu'il a refusé à plusieurs reprises d'y apporter une solution»¹⁰⁸. Ainsi, dans de nombreux cas, le Conseil d'administration du BIT a reporté sa décision concernant la désignation d'une commission d'enquête jusqu'à ce que l'État ait eu la possibilité de donner suite à la plainte, par exemple en élaborant une législation visant à remédier aux problèmes soulevés dans celle-ci, avec l'assistance technique du BIT et après consultation des organisations syndicales du pays¹⁰⁹.
48. Le Royaume d'Arabie saoudite procède actuellement à des réformes profondes de son système du travail. La plupart de ces réformes sont menées en coordination avec l'OIT. Elles témoignent du fait que le Royaume d'Arabie saoudite n'a pas «refusé à plusieurs reprises [d']apporter une solution» à d'éventuelles violations des engagements qu'il a pris en ratifiant les conventions de l'OIT. De plus, tant que les réformes ne sont pas achevées, rien ne permet de conclure que le Royaume d'Arabie saoudite s'est rendu coupable de violations «graves» ou «répétées» de ses obligations au titre de ces conventions¹¹⁰.
49. Exemples de réformes entreprises par le Royaume d'Arabie saoudite (présentées plus en détail dans la **section 3**):
- a) modifications de la loi sur le travail promulguées en vertu du décret royal n° M/44 du 12 août 2024 (entré en vigueur le 19 février 2025);
 - b) politique nationale de promotion de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession dans le Royaume, publiée conformément à l'arrêté n° 416 du Conseil des ministres du 10 janvier 2023;
 - c) politique nationale pour l'élimination du travail forcé, publiée conformément à l'arrêté n° 524 du Conseil des ministres du 21 janvier 2025;
 - d) tableau des infractions et des sanctions publié conformément à l'arrêté ministériel n° 75913 du 3 décembre 2023 et mis à jour conformément à l'arrêté ministériel n° 44558 du 6 octobre 2024;
 - e) règlement relatif aux contrats de travail dans le secteur maritime publié conformément à l'arrêté ministériel n° 126322 du 14 mars 2025;
 - f) règlement relatif aux travailleurs agricoles, aux éleveurs privés et aux personnes exerçant des fonctions similaires, publié conformément à l'arrêté ministériel n° 115919 du 18 février 2025;
 - g) service électronique de protection des salaires des travailleurs domestiques (lancé par le ministère des Ressources humaines et du Développement social le 13 mai 2024).
50. En outre, comme indiqué à la **section 5.1.1** ci-dessus, le Royaume d'Arabie saoudite sollicite l'assistance technique du BIT sur les mêmes questions que celles qui font l'objet de la plainte. Le programme convenu entre le Royaume d'Arabie saoudite et l'OIT a notamment pour objectifs de «garantir un recrutement équitable et la mobilité des travailleurs migrants», de «protéger les droits des travailleurs domestiques», d'«élargir l'accès des travailleurs migrants à des recours judiciaires équitables» et de «renforcer la sécurité et la santé au travail»¹¹¹.
51. L'OIT a constaté que le Royaume d'Arabie saoudite avait déployé des efforts considérables pour soutenir la création d'une économie moderne et d'un marché du travail propice à la

création d'emplois décents et productifs ¹¹². En effet, elle a reconnu que le Royaume d'Arabie saoudite avait lancé diverses initiatives et réformes stratégiques et a noté qu'il serait désormais nécessaire de réexaminer et d'évaluer leur efficacité ¹¹³.

52. Tant que ces réformes sont toujours en cours, il ne peut pas être établi que le Royaume d'Arabie saoudite s'est rendu coupable «de violations graves et répétées et qu'il a refusé à plusieurs reprises d'y apporter une solution» ¹¹⁴, comme cela est requis pour la mise en place d'une commission d'enquête. La conduite de ces réformes démontre que le Royaume d'Arabie saoudite s'engage de manière concrète à remédier à toute éventuelle incompatibilité avec les obligations qui lui incombent en vertu des conventions de l'OIT qu'il a ratifiées.
53. De plus, la plainte ne présente presque aucun élément de preuve à l'appui des allégations factuelles qui sont formulées. Comme expliqué en détail dans la **section 6.2** ci-dessous, la plainte n'est qu'une compilation de déclarations hautement spéculatives et générales sur les conditions de travail dans le Royaume d'Arabie saoudite. En l'absence de preuves suffisantes à l'appui d'une allégation, une commission d'enquête ne peut conclure que le Royaume d'Arabie saoudite n'«assur[e] pas d'une manière satisfaisante l'exécution» des conventions de l'OIT qu'il a ratifiées. Il est donc tout à fait prématuré pour une commission d'enquête d'examiner la plainte sans preuves à l'appui.
54. Dans l'ensemble, la plainte est extrêmement prématurée et n'est donc pas admissible. Une commission d'enquête de l'OIT ne peut déterminer si le Royaume d'Arabie saoudite commet des «violations graves et répétées» et «a refusé à plusieurs reprises» ¹¹⁵ d'y remédier alors que des réformes sont toujours en cours. De plus, les faits susceptibles d'étayer d'éventuelles violations n'ont pas encore été étudiés ni exposés dans la plainte. La situation sur laquelle porte la plainte pourrait ne pas exister ou ne jamais survenir. Il serait donc prématuré d'examiner la plainte avant que ces réformes ne soient achevées et que des éléments de preuve suffisants aient été recueillis pour étayer les allégations factuelles qui ont été formulées.

5.2 La plainte dans son ensemble n'est pas juridiquement recevable, car elle ne satisfait pas au seuil juridique

5.2.1. La plainte n'est pas recevable dans son intégralité, car elle fait état de violations de conventions que le Royaume d'Arabie saoudite n'a pas ratifiées et de normes internationales du travail de portée générale

55. Le Conseil d'administration a déjà reconnu que la plainte n'était pas recevable pour ce qui est de deux conventions mentionnées dans la plainte que le Royaume d'Arabie saoudite n'a pas ratifiées, à savoir la convention n° 143 et la convention n° 155 ¹¹⁶.
56. Pour les mêmes raisons, la plainte n'est pas recevable non plus en ce qui concerne les autres conventions non ratifiées et toute norme internationale du travail mentionnée ¹¹⁷ si elle est déposée dans l'optique de lancer la procédure prévue à l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour non-respect de ces instruments.
57. Les plaintes présentées en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT ne sont recevables que lorsqu'elles portent sur des allégations relevant de conventions ratifiées par l'État concerné. L'article 26, paragraphe 1) de la Constitution de l'OIT dispose que:

Chacun des Membres pourra déposer une plainte au Bureau international du Travail contre un autre Membre qui, à son avis, n'assurera pas d'une manière satisfaisante l'exécution d'**une convention que l'un et l'autre auraient ratifiée en vertu des articles précédents** ¹¹⁸. (Les caractères gras ont été ajoutés.)

58. Le libellé de la Constitution de l'OIT est clair: une plainte déposée en vertu de l'article 26 doit concerner une convention de l'OIT ratifiée et non des conventions non ratifiées ou des normes du travail de portée générale.
59. En outre, il est précisé dans les orientations de l'OIT que l'un des critères de recevabilité des plaintes déposées en vertu de l'article 26 est le fait que les États Membres contre lesquels les plaintes sont présentées doivent avoir ratifié la convention qui fait l'objet de la plainte ¹¹⁹.
60. À la connaissance du Royaume d'Arabie saoudite, l'OIT n'a, à ce jour, jugé recevable aucune plainte déposée en vertu de l'article 26 de sa Constitution contre un État qui n'a pas ratifié la convention en question.
61. Il ressort des décisions qu'elle a prises que l'OIT ne serait pas compétente pour connaître d'une plainte concernant une convention non ratifiée. Par exemple, bien qu'il ait invoqué d'autres motifs pour justifier le caractère irrecevable de la plainte dans son ensemble, le Conseil d'administration du BIT a décidé qu'une plainte contre Malte n'était pas recevable dans la mesure où ce pays n'avait pas ratifié l'une des conventions en question ¹²⁰. Dans le cadre d'une autre procédure de plainte concernant cette fois le Zimbabwe, une commission d'enquête de l'OIT a précisé qu'elle «avait uniquement compétence pour examiner l'application des obligations contractées par le Zimbabwe en ratifiant les conventions n^{os} 87 et 98» et qu'elle «n'était donc pas compétente» pour traiter les autres questions ¹²¹.
62. De même, l'OIT juge irrecevables les allégations contre des États dans le cadre d'autres procédures de contrôle qui concernent des conventions non ratifiées ¹²². Par exemple, elle n'a pas désigné de comité tripartite pour examiner des allégations au regard de la convention n^o 155 ¹²³, bien qu'un plaignant ait présenté des allégations se rapportant à cette convention contre le Royaume d'Arabie saoudite en 2024.
63. Il serait contraire au droit international d'autoriser des procédures contre le Royaume d'Arabie saoudite au sujet d'une convention que le pays n'a pas ratifiée. C'est une règle fondamentale du droit international: un État n'est pas tenu de se conformer à un instrument qu'il n'a pas ratifié ¹²⁴. Le Royaume d'Arabie saoudite n'est pas tenu d'appliquer ces conventions après leur adoption par l'OIT, il n'est tenu de le faire qu'après les avoir ratifiées et avoir enregistré sa ratification auprès du Directeur général de l'Organisation ¹²⁵.
64. Engager une procédure de plainte au titre de l'article 26 de la Constitution de l'OIT concernant des conventions non ratifiées par les États Membres serait également contraire à la Constitution de l'Organisation. Comme indiqué précédemment, la Constitution de l'OIT prévoit expressément que la procédure de plainte au titre de l'article 26 ne s'applique qu'à «une convention que l'un et l'autre auraient ratifiée en vertu des articles précédents» ¹²⁶. En outre, à l'article 5, qui traite des «[o]bligations des Membres quant aux conventions», il est précisé que lorsqu'une convention n'est pas ratifiée par un État Membre, celui-ci «ne sera soumis à aucune autre obligation, si ce n'est qu'il devra faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de sa législation et sur sa pratique concernant la question qui fait l'objet de la convention» ¹²⁷. L'application d'une procédure de plainte au titre de l'article 26 à des conventions non ratifiées serait donc incompatible avec la Constitution de l'OIT.
65. Certes, le Royaume d'Arabie saoudite a ratifié de nombreuses conventions de l'OIT, mais les allégations présentées dans la plainte qui se rapportent à des conventions non ratifiées par le pays ou à des normes internationales du travail de portée générale ne sont pas recevables.

5.2.2. La plainte n'est pas recevable dans son intégralité, car elle présente des allégations qui ne portent pas sur une violation d'une convention de l'OIT

66. La plainte présente des éléments qui ne sont accompagnés d'aucune allégation selon laquelle le Royaume d'Arabie saoudite aurait manqué à son obligation d'assurer l'application effective d'une convention de l'OIT. Ces éléments de la plainte ne sont donc pas recevables.
67. Une procédure de plainte au titre de l'article 26 (1) de la Constitution de l'OIT ne peut être engagée que si des violations de certaines conventions de l'OIT ratifiées par l'État concerné sont alléguées. Au paragraphe 1 de cet article, il est précisé qu'une plainte peut être déposée par un Membre «contre un autre Membre qui, à son avis, n'assurerait pas d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention que l'un et l'autre auraient ratifiée» ¹²⁸. En outre, dans les orientations de l'OIT, il est précisé que, pour que le Conseil d'administration puisse commencer à examiner une plainte:

[celle-ci] doit comprendre une indication selon laquelle le plaignant n'a pas acquis l'assurance que l'État Membre visé assure de manière satisfaisante l'exécution d'une convention qu'il a ratifiée ¹²⁹.

68. Le Conseil d'administration du BIT considère donc que les plaintes sont irrecevables lorsqu'elles ne font pas état d'une violation d'une convention de l'OIT donnée dans un État Membre. Dans la plainte concernant l'Autriche et d'autres pays membres de l'Union européenne, le plaignant alléguait que les restrictions commerciales imposées par l'Union européenne portaient préjudice à l'économie du Bélarus. Bien qu'il soit fait référence à deux conventions de l'OIT dans la plainte, le Conseil d'administration a noté que celle-ci «ne cont[enait] aucune allégation selon laquelle l'un quelconque des 27 États membres de l'UE n'aurait pas assuré, dans les limites de sa compétence, l'application effective des conventions nos 111 et 122» ¹³⁰. Il a donc considéré que la plainte «n'énon[çait] pas de motif valable au regard de l'article 26, paragraphe 1» de la Constitution de l'OIT ¹³¹ et a conclu qu'«[i]l ressort[ait] de ce qui précèd[ait] que la plainte ne rempli[ssait] pas les conditions de recevabilité définies à l'article 26 de la Constitution de l'OIT» ¹³².
69. La plainte ne satisfait pas à ce seuil juridique. Hormis les allégations relatives aux conventions nos 29, 111, 143 et 155 figurant aux pages 3 et 4 (qui, en tout état de cause, ne sont pas suffisamment étayées ou prouvées) ¹³³, la plainte contient de fausses déclarations factuelles sans qu'il y soit allégué que le Royaume d'Arabie saoudite a violé l'une quelconque des conventions de l'OIT qu'il a ratifiées. Dans la plainte:
- a) il est allégué que le Royaume d'Arabie saoudite a violé des «normes internationales du travail» ¹³⁴ sans préciser lesquelles;
 - b) il est fait référence à la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998) ¹³⁵, un instrument qui ne peut pas donner lieu à une procédure de plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT, car il ne s'agit pas d'une convention ratifiée par le Royaume d'Arabie saoudite;
 - c) sont énumérés des exemples de cas présumés ¹³⁶ concernant notamment des «[v]iolences physiques et psychologiques» ¹³⁷, sans préciser quelles obligations le Royaume d'Arabie saoudite n'aurait pas respectées selon les plaignants (et, en réalité, sans mentionner aucune convention pertinente de l'OIT se rapportant à ces allégations);
 - d) une section porte sur de prétendus «[f]aits nouveaux survenus depuis la 112^e session de la Conférence de 2024» sans préciser quelles obligations le Royaume d'Arabie saoudite n'aurait pas respectées selon les plaignants (et, en réalité, sans mentionner aucune convention pertinente de l'OIT en rapport avec ces allégations) ¹³⁸.

70. Aucun des éléments susmentionnés de la plainte ne satisfait au seuil juridique selon lequel les plaignants n'ont pas acquis l'assurance que l'État Membre contre lequel la plainte est déposée assure de manière satisfaisante l'exécution d'une convention qu'il a ratifiée ¹³⁹. Ces éléments de la plainte ne sont donc pas recevables.

6. MÊME SI ELLE ÉTAIT RECEVABLE ET ADMISSIBLE, LA PLAINTÉ DEVRAIT ÊTRE REJETÉE AU FOND

71. Même si elle était recevable et admissible ¹⁴⁰, ce que le Royaume d'Arabie saoudite conteste, la plainte devrait être rejetée au fond, pour les raisons suivantes: a) le Royaume d'Arabie saoudite cherche avec l'OIT et la CSI à apporter des réponses aux allégations formulées dans la plainte (voir la **section 6.1** ci-dessous); b) les allégations formulées dans la plainte ne sont pas suffisamment étayées ou prouvées (voir la **section 6.2** ci-dessous); c) les faits allégués dans la plainte, sans fondement, ne constituent pas une violation des conventions pertinentes de l'OIT citées par les plaignants dans la plainte (voir la **section 6.3** ci-dessous).

6.1. Le Royaume d'Arabie saoudite cherche avec l'OIT et la CSI à apporter des réponses aux allégations formulées dans la plainte

72. Comme expliqué plus haut, le Royaume d'Arabie saoudite s'était déjà engagé dans un programme de coopération avec l'OIT ces dernières années, avant le dépôt de la plainte (voir la **section 3**). En décembre 2022, ce programme était entré dans sa deuxième phase ¹⁴¹; aujourd'hui, en juin 2025, il en est à sa troisième. Le Royaume d'Arabie saoudite assure ainsi d'une manière satisfaisante l'exécution des conventions pertinentes de l'OIT, et le Conseil d'administration du BIT devrait clore la procédure de plainte.
73. En outre, à la demande de l'OIT, après le dépôt de la plainte, le Royaume d'Arabie saoudite a entamé de bonne foi des discussions avec l'OIT et la CSI pour apporter des réponses aux questions soulevées par la plainte. Toutes les parties participent loyalement à ce dialogue facilité en vue de régler entièrement tous les problèmes soulevés dans la plainte ou de proposer un plan à cette fin. Le Royaume d'Arabie saoudite assure ainsi d'une manière satisfaisante l'exécution des conventions pertinentes de l'OIT, et le Conseil d'administration du BIT devrait clore la procédure de plainte.
74. Le Conseil d'administration du BIT clôt habituellement les procédures de plainte ouvertes au titre de l'article 26: i) lorsque l'État noue le dialogue avec le plaignant (par exemple en entamant des négociations de bonne foi sur l'objet de la plainte), ou ii) lorsque l'OIT estime que des progrès ont été accomplis dans le traitement des questions soulevées dans la plainte ou qu'une supervision par l'OIT est en cours (par exemple dans le cadre d'un programme de coopération technique). C'est ce qu'il fait même si les questions ne sont pas encore totalement résolues. Par exemple, il a clos la procédure de plainte concernant le Nigéria après que les organes de contrôle de l'OIT ont noté que le pays avait réalisé des «progrès notables» suite à sa coopération avec une mission de contacts directs de l'OIT ¹⁴². Les organes de contrôle ont ainsi estimé «qu'il subsist[ait] des divergences entre la législation et les conventions ratifiées et qu'il [fallait] y remédier», mais que les «questions restées en suspens [...] [avaient] été renvoyées à la commission d'experts pour examen dans le cadre de sa procédure ordinaire d'examen des conventions ratifiées» ¹⁴³.
75. Clore la procédure de plainte ouverte au titre de l'article 26 serait conforme à l'objet de cette procédure tel qu'il est décrit dans la Constitution de l'OIT. Cet article permet aux Membres de l'OIT de déposer une plainte lorsqu'ils s'inquiètent de ce qu'un État «n'assurerait pas d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention» qu'il a ratifiée ¹⁴⁴. Lorsqu'une commission

d'enquête est constituée, elle a pour mission d'établir un rapport sur la plainte, qui présente «les recommandations qu'elle croira devoir formuler quant aux mesures à prendre pour donner satisfaction au gouvernement plaignant» ¹⁴⁵. Cependant, lorsqu'un gouvernement, le plaignant et l'OIT dialoguent déjà de bonne foi et s'efforcent de résoudre le problème, il devient inutile de poursuivre la procédure. Le Conseil d'administration du BIT l'a reconnu par le passé, notamment dans les procédures concernant le Qatar, le Guatemala et Bahreïn ¹⁴⁶. Il a clos les procédures ouvertes au titre de l'article 26 concernant ces États précisément parce que le dialogue avec les plaignants et la coopération technique entre l'État et l'OIT rendaient une commission d'enquête inutile.

76. Le Royaume d'Arabie saoudite coopère déjà avec la CSI et l'OIT. Par ailleurs, il met aussi en œuvre un programme de coopération technique avec l'aide de l'OIT. Ces deux initiatives font que la procédure de plainte au titre de l'article 26 n'est plus adaptée.
77. Compte tenu de ce qui précède, le Royaume d'Arabie saoudite assure d'une manière satisfaisante l'exécution des conventions mentionnées dans la plainte. Le Conseil d'administration du BIT devrait donc clore la procédure de plainte.

6.2. Les allégations formulées dans la plainte ne sont pas suffisamment étayées ou prouvées

78. La plainte ne permet pas d'établir que le Royaume d'Arabie saoudite aurait failli à exécuter une quelconque des conventions de l'OIT, notamment celles qu'il a ratifiées. Au contraire, elle contient des conjectures sans fondement, impropres à étayer une allégation de non-respect par le Royaume d'Arabie saoudite des obligations mises à sa charge par les conventions pertinentes de l'OIT. La constitution d'une commission d'enquête au titre de l'article 26 est le plus haut niveau d'investigation de l'OIT, réservée aux cas où un État est accusé de «violations graves et répétés et qu'il a refusé à plusieurs reprises d'y apporter une solution» ¹⁴⁷. On ne peut y avoir recours sur la base de conjectures non étayées, juste pour voir si on trouve quelque chose ¹⁴⁸.
79. Les allégations formulées dans la plainte ne permettent pas de considérer que le Royaume d'Arabie saoudite a manqué aux obligations internationales mises à sa charge par les conventions de l'OIT. Aux termes de l'article 12 des articles sur la responsabilité de l'État pour fait internationalement illicite, il y a violation d'une obligation internationale par un État lorsqu'un «fait dudit État n'est pas conforme à ce qui est requis de lui en vertu de cette obligation, quelle que soit l'origine ou la nature de celle-ci» ¹⁴⁹. À ce sujet, le niveau de preuve retenu par les organes judiciaires ou quasi judiciaires internationaux est généralement celui de la prépondérance de la preuve ou des motifs raisonnables de croire ¹⁵⁰. Le Conseil d'administration du BIT doit donc être convaincu qu'il existe au moins des motifs raisonnables de croire que le Royaume d'Arabie saoudite n'a pas assuré «d'une manière satisfaisante l'exécution» d'une convention qu'il a ratifiée ¹⁵¹. Les allégations formulées dans la plainte et les preuves limitées fournies à l'appui de ces allégations ne satisfont pas à cette norme.
80. Premièrement, les allégations formulées dans la plainte ne sont pas étayées par la moindre preuve, écrite ou autre. La plainte est essentiellement faite de déclarations générales, de conjectures non fondées sur les conditions de travail dans le Royaume d'Arabie saoudite. Ces déclarations ne reposent sur aucune référence ni sur aucun document justificatif. En effet, la plainte ne compte qu'une annexe ¹⁵², qui n'étaye en aucun cas les allégations excessives qui y sont formulées.

81. La plainte présente trois formes de prétendues preuves, dont aucune ne vient corroborer les allégations formulées. Il s'agit des éléments ci-après:
- a) De prétendus cas spécifiques qui auraient «fait l'objet d'un suivi, d'une enquête et d'un rapport»¹⁵³. Aucune preuve écrite ou autre n'est fournie pour démontrer que ces prétendus cas spécifiques se sont effectivement produits¹⁵⁴. Ces cas sont par ailleurs décrits en des termes vagues, qui relèvent de la conjecture, et essentiellement sur la base de «rapports» qui émaneraient de certains groupes de travailleurs. Comme on le verra plus loin, ces cas ne démontrent pas non plus, ni même ne prétendent démontrer, que le Royaume d'Arabie saoudite ne se serait pas acquitté des obligations mises à sa charge par les conventions de l'OIT qu'il a ratifiées. Ces cas généraux, qui ne sont eux-mêmes étayés par aucune preuve, ne peuvent en aucun cas prouver les allégations formulées dans la plainte.
 - b) Des références à deux articles de presse¹⁵⁵ et à cinq articles d'organisations non gouvernementales¹⁵⁶. Comme le montre plus en détail la sous-section ci-dessous, ces sources ne prouvent en rien les allégations formulées dans la plainte. Les rapports eux-mêmes ne sont que conjectures et ne reposent sur aucune preuve écrite. Comme l'ont reconnu d'éminentes autorités judiciaires, les rapports d'Amnesty International et des autres organisations non gouvernementales ne doivent pas être considérés comme des preuves si les sources de leurs conclusions ne sont pas indiquées ou si ces conclusions ne sont pas correctement vérifiées et étayées par d'autres sources¹⁵⁷. Les rapports d'Amnesty International et des autres organisations non gouvernementales cités dans la plainte sont dépourvus de références et leurs conclusions ne sont pas suffisamment étayées. Qui plus est, rien, dans la plainte, ne prouve que les conclusions de ces rapports auraient été vérifiées. En outre, les articles traitent d'éléments qui n'ont rien à voir avec l'application des conventions pertinentes de l'OIT par le Royaume d'Arabie saoudite.
 - c) De prétendus témoignages anonymes de travailleurs migrants en Arabie saoudite, ressortissants de différents pays africains¹⁵⁸. Les témoignages proprement dits ne figurent pas dans la plainte. En outre, les allégations qui y figurent restent très générales. Qui plus est, comme on le verra plus loin, le fait que certaines personnes aient pu être victimes de vols de salaires ou d'autres formes de mauvais traitements de la part d'employeurs ou d'agences de placement au Royaume d'Arabie saoudite ne prouve pas que l'État ait manqué aux obligations mises à sa charge par les conventions de l'OIT qu'il a ratifiées. L'échantillon de témoignages anonymes est tout simplement trop restreint pour mettre en évidence l'existence de faits récurrents d'exploitation au sein du Royaume d'Arabie saoudite, et encore moins à un degré qui permette d'engager la responsabilité de l'État en vertu des conventions de l'OIT. L'expérience d'un petit nombre de travailleurs migrants ne démontre pas l'existence de «violations graves et répétées» des obligations mises à la charge d'un État par les conventions de l'OIT qu'il a ratifiées¹⁵⁹.
82. Somme toute, les plaignants demandent au Conseil d'administration du BIT de simplement croire qu'ils disent la vérité. Mais une plainte doit reposer sur des preuves¹⁶⁰, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. La plainte ne permet donc pas d'établir que le Royaume d'Arabie saoudite aurait manqué aux obligations mises à sa charge par les conventions de l'OIT.
83. Deuxièmement, même si les allégations qui y sont formulées étaient étayées par des preuves, *quod non*, la plainte ne prouve pas que le Royaume d'Arabie saoudite aurait violé l'un quelconque des engagements qu'il a pris au titre des conventions de l'OIT qu'il a ratifiées. Globalement, elle est une liste de préoccupations et de prétendus cas spécifiques¹⁶¹ concernant le traitement des travailleurs dans le Royaume d'Arabie saoudite. Elle ne traite ni

du cadre législatif ni des actes ou omissions spécifiques du Royaume d'Arabie saoudite. Les plaignants énumèrent certaines conventions de l'OIT et affirment qu'elles ont été violées. Mais ces violations ne sont pas définies avec précision, et encore moins démontrées. Tout bien considéré, la plainte ne permet pas de prouver que le Royaume d'Arabie saoudite aurait violé une quelconque des conventions de l'OIT citées.

84. Les sections suivantes expliquent en quoi chaque allégation formulée dans la plainte est insuffisamment étayée ou prouvée. Il n'est pas répondu aux allégations relatives aux conventions que le Royaume d'Arabie saoudite n'a pas ratifiées, puisque ces allégations ne sont pas recevables (voir la **section 5.2.1**).

6.2.1. Violation alléguée de la convention n° 29 sur le travail forcé

85. L'allégation formulée dans la plainte selon laquelle le Royaume d'Arabie saoudite aurait violé la convention n° 29 n'est pas suffisamment étayée ou prouvée. À l'appui de cette allégation, les plaignants: i) font état de situations globalement différentes susceptibles de constituer une violation de la convention n° 29 ¹⁶²; ii) font des supputations sans fondement sur le travail forcé dans le Royaume d'Arabie saoudite ¹⁶³; iii) évoquent des cas spécifiques allégués et non prouvés de vols de salaires et d'exploitation ¹⁶⁴ dont des travailleurs auraient été victimes dans le Royaume d'Arabie saoudite ¹⁶⁵; iv) fournissent onze prétendus témoignages anonymes sur des vols de salaires ou d'autres formes de travail forcé ¹⁶⁶. Comme expliqué ci-après, aucun des éléments ci-dessus ne démontre que le Royaume d'Arabie saoudite a violé les obligations mises à sa charge par la convention n° 29.
86. Premièrement, la section de la plainte intitulée «violation de la convention de l'OIT (n° 29) sur le travail forcé, 1930» ¹⁶⁷ ne fait référence à aucun cas de travail forcé dans le Royaume d'Arabie saoudite, et encore moins à des actes ou omissions de l'État qui entraîneraient une violation de la convention n° 29. On y trouve seulement une description sommaire de différentes situations dont les plaignants estiment qu'elles constituent une violation de la convention n° 29 ¹⁶⁸. On peut y lire, par exemple, que les «violences physiques et psychologiques» dont sont victimes les travailleurs migrants africains «constituent une violation grave de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930» et que «la privation de périodes de repos et l'imposition de longues heures de travail insuffisamment rémunérées relèvent de l'exploitation» ¹⁶⁹. On notera que les plaignants ne citent pas la convention elle-même et ne précisent pas non plus quels articles sont concernés. De façon plus pertinente, cette section ne recense aucun cas de travail forcé dans le Royaume d'Arabie saoudite et ne montre pas en quoi ce dernier aurait manqué aux obligations mises à sa charge par la convention n° 29.
87. Deuxièmement, la plainte contient des supputations non fondées sur le travail forcé en général dans le Royaume d'Arabie saoudite ¹⁷⁰. Les plaignants prétendent que «[l]es violences physiques et psychologiques sont très répandues» dans le pays ¹⁷¹ et que «de nombreuses personnes vivent dans des conditions inhumaines» ¹⁷². Ils font également quelques vagues références au système de la *kafala* (parrainage). Ils indiquent en outre que, dans le cadre du système de la *kafala*, «les travailleurs [africains] n'ont aucune possibilité de changer librement d'employeur, n'ont pas le droit de quitter le pays sans autorisation et n'ont aucun moyen d'obtenir réparation en cas de préjudice» ¹⁷³. Ces allégations ne reposent sur aucun élément de preuve. En outre, elles sont très générales et relèvent de la pure conjecture. Comme expliqué dans les paragraphes suivants, ces allégations générales ne sont pas suffisamment étayées par les prétendus cas spécifiques ¹⁷⁴ et les témoignages anonymes contenus dans la plainte. Elles ne sont pas plus étayées ailleurs dans la plainte.

88. Troisièmement, la plainte fait état de six cas allégués de travail forcé et de traite des êtres humains ¹⁷⁵ et de sept cas allégués de «violences physiques et psychologiques» ¹⁷⁶ à l'égard de certains groupes (par exemple les «travailleurs migrants nigériens» ¹⁷⁷) dans le Royaume. Aucune preuve n'est apportée ¹⁷⁸. Par ailleurs, les termes utilisés sont vagues; on peut, par exemple, lire que «[d]es travailleurs migrants ghanéens ont été astreints au travail forcé à Riyadh» ¹⁷⁹. Ces prétendus cas spécifiques ¹⁸⁰ ne sont en fait pas corroborés.
89. Enfin, les onze prétendus témoignages concernent tous des allégations de travail forcé dans le Royaume. Ces témoignages vagues ne sont que conjectures. En outre, comme indiqué plus haut, le fait que certaines personnes aient pu être victimes de vols de salaires ou d'autres formes d'exploitation au travail dans le Royaume d'Arabie saoudite ne prouve pas que ce dernier ait violé les obligations mises à sa charge par les conventions de l'OIT qu'il a ratifiées ¹⁸¹. Par ailleurs, le ministère des Ressources humaines et du Développement social, qui assume la responsabilité directe de la fourniture d'un soutien aux travailleurs migrants et d'une assistance dans le traitement de leurs plaintes par l'intermédiaire des bureaux de règlement des conflits du travail, n'a pas, à sa connaissance, reçu ces plaintes. En tout état de cause, l'échantillon de témoignages anonymes est tout simplement trop restreint pour mettre en évidence l'existence de faits récurrents d'exploitation dans le Royaume.
90. De plus, même s'ils étaient prouvés dans les faits, *quod non*, ces prétendus cas précis ¹⁸² et ces prétendus témoignages ne démontrent pas que le Royaume d'Arabie saoudite aurait violé les obligations mises à sa charge par la convention n° 29. Celle-ci exige des États qui l'ont ratifiée qu'ils «suppriment» ¹⁸³ le recours au travail forcé et que celui-ci soit «passible de sanctions pénales» ¹⁸⁴. Il ne suffit pas d'alléguer des exemples isolés de travail forcé dont auraient été victimes des travailleurs dans le Royaume pour démontrer une violation de la convention n° 29. Ces exemples ne prouvent pas que l'État n'a pas supprimé le recours au travail ou fait en sorte que celui-ci soit passible de sanctions pénales, comme l'exige la convention n° 29. En effet, comme cela est démontré dans la **section 6.3.1** ci-dessous, le Royaume d'Arabie saoudite a mis en place un cadre juridique solide et a agi avec fermeté pour garantir le respect de la convention n° 29.

6.2.2. Violation alléguée de la convention n° 95 sur la protection du salaire

91. Les plaignants allèguent que le Royaume d'Arabie saoudite ne respecte pas la convention n° 95, sans étayer cette allégation. Ils se contentent: a) d'énoncer les grandes catégories d'activités susceptibles de constituer une violation de cet instrument, par exemple le «vol de salaire» et le «travail forcé», sans jamais citer des violations qui auraient été commises dans le Royaume ¹⁸⁵; b) d'évoquer vaguement, sans apporter la moindre preuve, des actes du Royaume d'Arabie saoudite qui seraient en lien avec le travail forcé et le vol de salaire; c) d'énumérer quelques prétendus cas qui auraient «fait l'objet d'un suivi, d'une enquête et d'un rapport» dans lesquels certains groupes de travailleurs auraient été victimes de vols de salaires et d'exploitation économique ¹⁸⁶; d) d'énumérer des témoignages anonymes qui évoquent des travailleurs sous-payés dans le secteur privé ¹⁸⁷. À aucun moment, cependant, la plainte ne montre que le Royaume d'Arabie saoudite a violé la convention n° 95.
92. Premièrement, on trouve dans la plainte une simple description des grandes catégories d'activités qui relèvent du champ d'application de la convention n° 95, ce qui ne prouve pas que le Royaume d'Arabie saoudite n'a pas respecté cet instrument. En effet, il y est simplement écrit ceci:

Le vol de salaire, qui consiste à retenir le versement de la rémunération des mois durant ou à verser aux travailleurs une fraction de ce qui a été convenu, constitue une violation de la convention n° 95, qui exige que les travailleurs reçoivent pour leur travail un salaire équitable

en temps voulu. La privation de salaire, en particulier lorsque les travailleurs se voient imposer un nombre d'heures excessif, constitue une violation du droit à une rémunération équitable ¹⁸⁸.

93. Deuxièmement, la plainte présente des supputations concernant des allégations de vol de salaire et de travail forcé dans le Royaume d'Arabie saoudite, sans donner aucune preuve. On peut y lire ce qui suit:

Les travailleurs migrants en Arabie saoudite, en provenance d'Afrique pour beaucoup d'entre eux, sont privés de leur salaire pendant de longues période[s] et se retrouvent dans une situation désastreuse. Ces travailleurs, quel que soit le secteur qui les emploie, rencontrent de graves difficultés financières du fait du non-versement ou du versement tardif de leur salaire. L'application insuffisante du droit du travail par le gouvernement et l'exploitation pratiquée par les employeurs aggravent le problème [...] ¹⁸⁹

Et aussi ceci:

[Le vol de salaire et la privation de salaire] sont aggravés par le fait que les travailleurs migrants n'ont pas accès à des voies de recours et de réparation pour faire valoir leurs droits, ce que la convention n° 95 cherche à éviter en exigeant que les questions qui touchent aux salaires soient régies par l'équité ¹⁹⁰.

94. Ces déclarations ne sont corroborées par aucune preuve, écrite ou autre. Aucun élément de la plainte ne montre une «application insuffisante du droit du travail» par le Royaume d'Arabie saoudite. Les allégations générales de vol de salaire et de privation de salaire dans le Royaume ne sont pas non plus étayées. Pour les raisons exposées ci-dessous, les prétendus cas spécifiques ¹⁹¹ ou les témoignages anonymes concernant le vol de salaire ne prouvent pas ces allégations. Ces dernières ne sont pas plus étayées ailleurs dans la plainte.
95. Troisièmement, les plaignants énumèrent quelques cas allégués de ce qu'ils qualifient de vol de salaire et d'exploitation économique dont auraient été victimes certains groupes de travailleurs africains dans le Royaume d'Arabie saoudite ¹⁹². Ces prétendus exemples sont très généraux et ne sont étayés par aucune preuve, écrite ou autre ¹⁹³. Il ne s'agit donc pas de faits avérés ¹⁹⁴.
96. La plainte contient en outre cinq témoignages anonymes alléguant le non-paiement de salaires ¹⁹⁵. Ces témoignages anonymes sont vagues et relèvent de la conjecture. Par exemple, dans le témoignage du «Travailleur AS (Ouganda)», on lit simplement «on m'a obligé à travailler de longues heures, sans me rémunérer» ¹⁹⁶. Dans un autre, celui du «Travailleur X (Somalie)», on peut lire «[o]n retenait mon salaire et on restreignait mes déplacements» ¹⁹⁷. Aucun détail ni aucune information n'est donné sur ces salaires retenus ou non payés. Rien ne prouve non plus que des salaires aient été impayés ou retenus. Plus important encore, il n'est formulé aucune allégation selon laquelle: *a*) la loi saoudienne autorise le non-paiement ou la rétention de salaires (ce qui n'est pas le cas) ¹⁹⁸; ou *b*) une entité de l'État saoudien était au courant de ces cas ou n'a pas enquêté sur eux par imprudence ¹⁹⁹. Par ailleurs, six prétendus cas spécifiques ²⁰⁰ ne suffiraient pas pour affirmer qu'il existe un problème systémique de non-paiement des salaires. En outre, le ministère des Ressources humaines et du Développement social, qui assume la responsabilité directe de la fourniture d'un soutien aux travailleurs migrants et d'une assistance dans le traitement de leurs plaintes par l'intermédiaire des bureaux de règlement des conflits du travail, n'a, à sa connaissance, reçu aucune plainte.
97. Même s'ils étaient prouvés dans les faits, *quod non*, ces prétendus cas spécifiques ²⁰¹ et ces prétendus témoignages ne démontrent pas que le Royaume d'Arabie saoudite a violé la convention n° 95. Comme expliqué à la **section 6.3.2** ci-dessous, le Royaume n'est pas tenu de garantir qu'aucun vol de salaire n'est jamais commis sur son territoire. Ce qu'il doit faire, c'est prendre des mesures pour garantir un contrôle efficace, des sanctions appropriées et des

moyens de réparation pour les préjudices causés par le vol de salaire et les autres formes d'exploitation salariale ²⁰². Le recensement de quelques cas non précisés ²⁰³ dans lesquels certains groupes ²⁰⁴ ou certaines personnes ²⁰⁵ auraient vu le paiement de leur salaire retardé ou leur salaire retenu d'une autre façon dans le Royaume n'équivaut pas à démontrer un non-respect de la convention n° 95. Ces exemples ne montrent pas que le Royaume d'Arabie saoudite n'a pas agi concrètement pour éliminer le travail forcé ou obligatoire, comme l'exige la convention n° 95.

98. La plainte ne prouve donc pas que le Royaume d'Arabie saoudite a manqué aux obligations mises à sa charge par la convention n° 95.

6.2.3. Violation alléguée de la convention (n° 111) sur la discrimination (emploi et profession)

99. L'allégation figurant dans la plainte selon laquelle le Royaume d'Arabie saoudite a violé la convention n° 111 est sans fondement. Les allégations concernant la discrimination à l'égard des travailleurs migrants sont sommaires. La plainte laisse entendre de manière générale et sans élément de preuve que les travailleurs migrants se heurtent «à des discriminations fondées [...] sur leur statut de migrants mais aussi sur leur race et leur situation économique» ²⁰⁶. Aucune de ces allégations ne prouve que le Royaume d'Arabie saoudite n'a pas respecté la convention n° 111.
100. Tout d'abord, les allégations relatives à la «discrimination» dans le Royaume d'Arabie saoudite ne sont étayées par aucun document ni autre élément de preuve. La plainte indique de manière générale que «[l]a discrimination raciale à laquelle sont en butte les travailleurs migrants africains en Arabie saoudite est contraire à la convention n° 111» ²⁰⁷. On peut y lire aussi qu'il existe un «traitement différencié auquel sont soumis notamment les Africains [...] pour ce qui est des salaires, des conditions de travail et de la jouissance des droits fondamentaux» ²⁰⁸. Aucun élément de preuve n'est fourni à l'appui de ces allégations générales et dénuées de fondées. Certains témoignages anonymes laissent supposer que ces personnes font l'objet de discrimination sous une forme ou une autre ²⁰⁹. Quelques cas individuels de discrimination ne suffisent toutefois pas à prouver l'existence d'un problème persistant de discrimination dans le Royaume d'Arabie saoudite, au sens de la convention n° 111 ²¹⁰.
101. En tout état de cause, les allégations ne montrent pas que le Royaume d'Arabie saoudite a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de la convention n° 111. La plainte repose sur une interprétation erronée de la portée des obligations imposées aux États, puisqu'il y est allégué que les États parties à cette convention doivent garantir que «tous les travailleurs [sont] traités équitablement et sans discrimination» ²¹¹. Or, comme le montre la **section 6.3.3** ci-dessous, cela ne correspond pas aux exigences auxquelles sont soumis les États parties à la convention n° 111 ²¹². En effet, celle-ci exige que ces derniers mettent en place, entre autres mesures, une politique nationale visant à prévenir la discrimination, telle que définie à son article 1. Il ne ressort pas de la plainte que le Royaume d'Arabie saoudite n'a pas adopté de «politique nationale» ni mis en œuvre de mesures visant à prévenir la discrimination, ainsi que l'exige la convention n° 111. Aussi l'existence d'une violation de ladite convention ne peut-elle être établie.
102. Quoi qu'il en soit, comme le montre la **section 6.3.3** ci-dessous, le Royaume d'Arabie saoudite dispose d'un cadre juridique bien établi et a pris des mesures importantes pour garantir le respect de la convention n° 111. Il s'est doté d'une base juridique et réglementaire solide en matière de justice sociale. Cet engagement se reflète dans ses principes constitutionnels, ses

obligations internationales, ses stratégies nationales et ses réformes progressistes du travail. En témoignent notamment les éléments suivants:

- a) Le royaume a mis en place une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession²¹³. Cette politique constitue une avancée majeure vers un marché du travail inclusif et exempt de discrimination, et contribue directement à la transformation socio-économique inscrite dans la Vision à l'horizon 2030. Elle fournit un cadre global pour promouvoir l'égalité d'accès à l'emploi et protéger contre toute forme de discrimination susceptible d'entraver l'égalité de traitement sur le lieu de travail. Elle s'applique à toutes les personnes soumises à la loi sur le travail et à la loi sur la fonction publique, y compris les institutions du secteur public, les entreprises privées et les organismes tiers. Les objectifs de cette politique sont les suivants:
 - i) Élaborer des politiques et des mécanismes réglementaires: La politique vise à établir, revoir et améliorer les systèmes nationaux afin que soient expressément définies et interdites les pratiques discriminatoires dans l'emploi et la profession. Cela passe notamment par l'adoption de cadres institutionnels et d'outils juridiques permettant de garantir l'équité.
 - ii) Donner des moyens d'action aux groupes sous-représentés: La politique met en place des programmes et des initiatives à l'intention des personnes dont les possibilités restreintes. Elle cible celles et ceux qui rencontrent des obstacles plus importants pour accéder au marché du travail par l'élaboration de programmes, de réformes des procédures et d'initiatives institutionnelles spécifiques. Elle exige l'adoption de pratiques inclusives et l'application de normes en matière de communication d'informations, et reflète l'engagement croissant du Royaume d'Arabie saoudite en faveur d'une participation équitable et fondée sur le mérite à la vie économique.
- b) Le principe d'égalité est consacré dans la loi fondamentale:
 - i) article 8: «La gouvernance du Royaume d'Arabie saoudite est fondée sur la justice, la consultation et l'égalité selon la charia islamique».
 - ii) article 28: «L'État fournit la possibilité de travailler à tous ceux qui en sont capables. Il promulgue les lois nécessaires pour protéger les employés et les employeurs».
- c) En outre, le Royaume est partie à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, adoptée par les Nations Unies en 1965. En tant que signataire, le Royaume d'Arabie saoudite réaffirme son engagement à:
 - i) interdire et éliminer la discrimination raciale sous toutes ses formes;
 - ii) garantir l'égalité devant la loi, sans distinction de race, d'ascendance ou d'origine ethnique;
 - iii) condamner les idéologies et les organisations fondées sur la supériorité raciale;
 - iv) promouvoir des politiques qui favorisent l'égalité et l'intégration raciales.
- d) L'article 3 du Code du travail interdit toute discrimination fondée sur le sexe, l'âge, le handicap ou tout autre motif. En outre, les règlements et décisions découlant du Code du travail exigent l'égalité de rémunération entre les travailleurs occupant un même poste et appartenant à une même catégorie professionnelle, indépendamment du sexe, de l'âge, du handicap ou de tout autre facteur discriminatoire. Toute violation de cette disposition

est passible d'amendes et de sanctions, pouvant aller jusqu'à la fermeture de l'entité contrevenante.

6.2.4. Allégations concernant les accords conclus entre le Royaume d'Arabie saoudite et la Somalie

103. Selon la plainte, deux accords conclus entre le Royaume d'Arabie saoudite et le gouvernement de la Somalie «sont contraires aux normes de l'OIT» ²¹⁴. Rien dans la plainte n'explique ni ne prouve en quoi le fait de conclure ces accords enfreint les obligations qui incombent au Royaume d'Arabie saoudite en vertu des conventions de l'OIT qu'il a ratifiées. La plainte allègue et souligne que certaines recommandations de l'OIT n'ont pas été prises en compte dans ces accords ²¹⁵.
104. Ces allégations sont dénuées de fondement. Les recommandations de l'OIT figurent en annexe à la plainte ²¹⁶, mais l'accord lui-même n'est pas produit. En tout état de cause, la plainte ne démontre pas en quoi l'allégation de non-respect des normes de l'OIT constitue une violation des obligations du Royaume d'Arabie saoudite découlant des conventions qu'il a ratifiées. Ces accords sont mentionnés de manière générale comme étant «contraires aux normes de l'OIT» ²¹⁷. Cependant, la plainte ne précise ni ne démontre quelles normes de l'OIT sont enfreintes.
105. Ces accords peuvent susciter des inquiétudes de la part des plaignants, comme le montre l'article de presse joint à la plainte intitulé «La CSI condamne les accords sur la main-d'œuvre abusifs conclus avec l'Arabie saoudite» ²¹⁸. Toutefois, elles ne sauraient constituer une violation des conventions de l'OIT que le Royaume d'Arabie saoudite a ratifiées. La plainte semble elle-même reconnaître que ces inquiétudes ne constituent pas une violation de l'une quelconque des obligations du Royaume d'Arabie saoudite. Elle mentionne uniquement, à propos des normes de l'OIT, que les accords «montr[e] [une] intention de nier l'OIT et ses normes» ²¹⁹. Selon les auteurs de la plainte eux-mêmes, la conclusion des accords s'apparente tout au plus à une «intention» de ne pas se conformer aux normes. Comme indiqué à la **section 5.1.3** plus haut, la procédure de plainte régie par l'article 26 est engagée «lorsqu'un État Membre est accusé de violations graves et répétées et qu'il a refusé à plusieurs reprises d'y apporter une solution» ²²⁰. La simple «intention» de commettre une violation est loin de satisfaire à ce critère.
106. En tout état de cause, la plainte ne démontre pas l'existence d'une telle intention. Les références à une «intention» sont purement hypothétiques et dénuées de fondement. Elles sont également en contradiction avec les nombreuses mesures prises par le Royaume d'Arabie saoudite visant à améliorer les normes du travail applicables aux travailleurs migrants, comme indiqué à la **section 3** plus haut.

6.2.5. Allégations concernant le système de la *kafala*

107. La plainte fait quelques vagues références au système de la *kafala* en vigueur dans le Royaume d'Arabie saoudite. Elle affirme que «[l']immense majorité [des] travailleurs [migrants africains] sont victimes du système de la *kafala* [...], un modèle régi par la loi qui donne aux employeurs – lesquels bénéficient de la protection et du concours du gouvernement saoudien – tout pouvoir sur les déplacements, l'emploi et le permis de résidence des travailleurs migrants, sans aucun contrôle» ²²¹. Il est dit que dans le cadre de ce système, «les travailleurs migrants n'ont aucune possibilité de changer librement d'employeur, n'ont pas le droit de quitter le pays sans autorisation et n'ont aucun moyen d'obtenir réparation en cas de préjudice» ²²². Ces allégations sont on ne peut plus hypothétiques. Elles ne s'appuient sur aucun document ni aucun autre élément de preuve. Rien dans la plainte ne montre non plus en quoi les préoccupations

générales qu'elle soulève au sujet du système de la *kafala* constituent une violation des conventions de l'OIT ratifiées par le Royaume d'Arabie saoudite. Le système de la *kafala* a en effet été remplacé par un système plus moderne de mobilité de la main-d'œuvre permettant aux travailleurs migrants de changer d'employeur, d'obtenir des permis de sortie et de retour, et de gérer leurs contrats de travail sans les restrictions qui existaient auparavant. Le ministère des Ressources humaines et du développement social a mis en place des instruments contraignants qui mettent en œuvre la mobilité professionnelle et les services de visa électronique ²²³.

108. En outre, les allégations relatives au système de la *kafala* ne tiennent pas suffisamment compte des réformes approfondies opérées dans le Royaume d'Arabie saoudite ni du cadre législatif en vigueur qui protège expressément le droit des travailleurs migrants de changer d'employeur ainsi que leurs conditions de vie et de travail dans le pays. Les plaignants reconnaissent les «réformes récentes» mises en œuvre dans le Royaume d'Arabie saoudite, mais laissent entendre que «[m]algré [ces] réformes [...], les travailleurs domestiques demeurent exclus du droit du travail saoudien, ce qui les rend particulièrement vulnérables» ²²⁴. Cette allégation est formulée sans aucun élément de preuve à l'appui. La plainte mentionne à peine ces réformes, sans même les examiner. De fait, comme indiqué en détail dans la **section 3** plus haut, les réformes législatives protègent le droit des travailleurs migrants, y compris les travailleurs domestiques, de changer d'employeur. Elles garantissent également aux travailleurs migrants, dont les travailleurs domestiques, des conditions de travail et de vie décentes dans le Royaume d'Arabie saoudite ²²⁵.
109. Les allégations générales et dénuées de fondement concernant le système de la *kafala* ne permettent donc pas d'établir que le Royaume d'Arabie saoudite a manqué aux obligations qui sont les siennes en vertu des conventions pertinentes de l'OIT. Au contraire, les réformes énoncées dans les mesures ministérielles et les directives officielles (notamment la possibilité de changer d'emploi sans le consentement de l'employeur à l'expiration d'un contrat, la mobilité soumises à certaines conditions en cours de contrat et la délivrance électronique des visas de sortie/de retour et de sortie définitive) marquent le démantèlement juridique et structurel de l'ancien système de la *kafala* et la mise en place d'un système du travail fondé sur des contrats et assorti de droits et d'obligations ayant force exécutoire.

6.2.6. Allégations concernant le refus présumé du Royaume d'Arabie saoudite d'engager le dialogue social

110. Il est également allégué dans la plainte que le Royaume d'Arabie saoudite a «refus[é] d'engager le dialogue social». Or, cette allégation est dénuée de tout fondement.
111. La plainte fait référence à un cas présumé où le Royaume d'Arabie saoudite n'aurait pas assisté à une réunion pour «[y] rencontrer collectivement les syndicats africains les 16 et 17 avril 2024 à Windhoek, en Namibie » ²²⁶. Sur la base de ce seul cas présumé, il est dit que le Royaume d'Arabie saoudite «privilégie l'unilatéralisme et affiche un mépris manifeste pour les syndicats, en particulier ceux d'Afrique, car ces derniers posent des questions dérangeantes sur les droits des travailleurs» ²²⁷. Il va sans dire que rien n'oblige un État à accepter une réunion demandée par un syndicat dans un troisième État. Comme indiqué à la **section 4** plus haut, le Royaume d'Arabie saoudite a entamé, presque au même moment, des discussions de bonne foi avec l'OIT et la CSI en vue de répondre aux allégations formulées, créant ainsi un espace de dialogue pour leur résolution. En outre, rien ne prouve que le Royaume d'Arabie saoudite n'ait pas participé à cette «réunion». Il est par ailleurs totalement exagéré de déduire de ce seul exemple présumé que le Royaume d'Arabie saoudite «privilégie l'unilatéralisme» et affiche «un mépris manifeste pour les syndicats» ²²⁸.

112. Quoi qu'il en soit, la non-participation au «dialogue social» ne saurait constituer une violation des obligations qui incombent au Royaume d'Arabie saoudite en vertu des conventions de l'OIT qu'il a ratifiées²²⁹. La plainte ne tend d'ailleurs pas à affirmer qu'il en serait ainsi. Aucune référence n'est faite dans cette section aux conventions de l'OIT ni aux engagements pris par le Royaume d'Arabie saoudite en vertu de celles-ci.
113. De plus, le Royaume d'Arabie saoudite engage de toute façon un «dialogue social» constructif avec les syndicats au sujet de leurs préoccupations. Cet engagement est notamment décrit à la **section 4**.

6.2.7. Allégations concernant l'absence de recours internes et l'application insuffisante du droit du travail

114. Les allégations faisant état d'une «application insuffisante du droit du travail» par l'Arabie saoudite sont dénuées de fondement.
115. La plainte contient des affirmations générales et catégoriques sur l'application du droit du travail dans le Royaume d'Arabie saoudite, qui ne sont étayées par aucun élément de preuve. Il y est question de l'«application insuffisante du droit du travail»²³⁰ par l'Arabie saoudite et de la nécessité de «faire respecter plus strictement les droits des travailleurs»²³¹. On peut aussi y lire que «les travailleurs migrants n'ont pas accès à des voies de recours et de réparation pour faire valoir leurs droits»²³². Aucun élément de preuve n'est fourni à l'appui de ces allégations. Une fois encore, le fait que certaines personnes dans le Royaume d'Arabie saoudite aient pu subir des mauvais traitements de la part de leurs employeurs, comme le laissent entendre les «cas spécifiques» allégués et les témoignages anonymes cités dans la plainte, ne permettent pas à eux seuls de démontrer «l'application insuffisante» du droit du travail. La plainte mentionne un cas présumé de violences sexuelles qui n'aurait pas fait l'objet d'une enquête de la part des autorités saoudiennes²³³. Nulle preuve n'est fournie à l'appui de ces allégations. En tout état de cause, un seul cas ne permet pas d'étayer l'affirmation générale relative à «l'application insuffisante» du droit du travail²³⁴.
116. Dans l'ensemble, la plainte semble être un recueil d'allégations rédigées en des termes généraux et dépourvues de fondement concernant les normes du travail dans le Royaume d'Arabie saoudite. Elle ne démontre pas que ce dernier n'a pas respecté les obligations qui lui incombent en vertu des conventions de l'OIT qu'il a ratifiées. Rien ne justifie de former, sur le fondement de l'article 26 de la Constitution de l'OIT, une commission d'enquête pour examiner la présente plainte, le Royaume d'Arabie saoudite n'ayant pas manqué à son obligation d'assurer «d'une manière satisfaisante l'exécution» des conventions qu'il a ratifiées²³⁵.

6.3. Les allégations de fait dénuées de fondement qui figurent dans la plainte ne constituent pas une violation des conventions pertinentes de l'OIT mentionnées par les plaignants

117. Les allégations formulées ne constituent pas, en droit, une violation, ne serait-ce que potentiellement, de l'une quelconque des conventions de l'OIT mentionnées dans la plainte. En effet, ces allégations ne relèvent pas des comportements visés ou interdits dans les conventions pertinentes de l'OIT. Par ailleurs, rien dans la plainte ne permet d'établir qu'il existe des motifs raisonnables de croire que le Royaume d'Arabie saoudite a manqué aux obligations qui sont les siennes en vertu de ces conventions. La plainte ne tient notamment pas compte des dispositions de la législation du travail nationale régissant les conditions de travail des travailleurs migrants, ni des mesures que l'Arabie saoudite a prises pour faire appliquer sa législation et offrir des mécanismes de réparation.

118. Les allégations relatives à des conventions que le Royaume d'Arabie saoudite n'a pas ratifiées ne sont pas traitées ci-dessous, celles-ci n'étant pas recevables (voir **section 5.2.1**).

6.3.1. Allégation de violation de la convention n° 29 sur le travail forcé

119. Selon la plainte, le Royaume d'Arabie saoudite n'a pas respecté la convention n° 29. Comme expliqué ci-dessus, cette allégation ne s'appuie sur aucune preuve tangible. Elle n'établit pas non plus l'existence d'une violation de la convention n° 29.
120. On ne sait pas au juste quelles allégations figurant dans la plainte visent à établir une violation de la convention n° 29. La plainte fait référence au système de la *kafala*, qu'elle juge vraisemblablement non conforme à la convention n° 29. Elle fait également état de «cas précis»²³⁶ et de témoignages anonymes²³⁷ selon lesquels des migrants auraient été astreints au Royaume d'Arabie saoudite à une forme ou une autre de travail forcé, prenant la forme notamment de menaces d'expulsion, d'emprisonnement ou de violences physiques s'ils tentaient de quitter leur emploi²³⁸; de confiscation de leur passeport pour les empêcher de partir²³⁹; d'une obligation de travailler pendant de longues heures sans périodes de repos ni pauses²⁴⁰; ou de manœuvres de tromperie sur la nature du travail qu'ils seraient amenés à effectuer²⁴¹. Ces allégations dénuées de fondement n'établissent pas l'existence d'une violation de la convention n° 29.
121. Les obligations des États découlant de la convention n° 29 sont énoncées dans ses articles 1 et 25. En vertu de l'article 1, les États sont tenus de «supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le délai le plus bref possible». L'article 25 dispose en outre que «[l]e fait d'exiger illégalement du travail forcé ou obligatoire sera passible de sanctions pénales et [que] tout Membre ratifiant la [...] convention aura l'obligation de s'assurer que les sanctions imposées par la loi sont réellement efficaces et strictement appliquées».
122. Le comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par le Qatar de la convention n° 29 a expliqué comme suit les obligations qui incombent aux États en vertu de l'article 1:

En ratifiant la convention, les États sont tenus de prendre des mesures, en droit et dans la pratique, afin de s'assurer qu'aucune forme de travail forcé n'est tolérée sur leur territoire. À cet effet, il importe que le gouvernement adopte une législation appropriée, qu'il institue des garanties légales contre toute contrainte au travail qui existerait de fait et qu'il s'assure qu'en cas d'exaction de travail forcé des sanctions adéquates sont infligées aux auteurs de ces infractions²⁴².

123. Il a en outre expliqué qu'un comité chargé d'examiner les allégations au titre de l'article 1 doit:

évaluer la façon dont le gouvernement s'acquitte de son obligation, aux termes de l'article 1 de la convention, de «supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes». À cet effet, [le comité] examinera le cadre juridique qui régit la situation des travailleurs migrants pour ce qui concerne leur protection contre le travail forcé ainsi que la manière dont ce cadre juridique est appliqué dans la pratique²⁴³.

124. Ainsi, c'est le cadre juridique de l'État et les mesures adoptées par celui-ci pour réglementer la "situation des travailleurs migrants" qui sont pertinents pour déterminer si un État ne s'est pas acquitté des obligations qui lui incombent au titre de l'article 1 et de l'article 25. La plainte, toutefois, ne laisse pas entendre, et ne démontre pas davantage, que le cadre législatif du Royaume d'Arabie saoudite n'est pas conforme à la convention n° 29. Bien que la plainte fasse référence au système de la *kafala*²⁴⁴, elle ne montre pas en quoi ce dernier, désormais remplacé par un système de contrats de travail, ne respecte pas la convention n° 29. En fait, comme il est expliqué en détail, le cadre législatif du Royaume d'Arabie saoudite, considéré

plus globalement, est pleinement conforme à la convention n° 29. De plus, le pays continue de travailler à la réforme de son cadre législatif afin qu'il soit pleinement aligné sur la convention n° 29 et toutes les autres conventions de l'OIT mentionnées dans la plainte. Comme il est expliqué ci-après, le Royaume d'Arabie saoudite dispose d'un cadre juridique solide et de mesures d'application destinés à prévenir la tromperie sur la nature du travail et d'autres mauvais traitements que les employeurs infligent aux travailleurs migrants.

125. Le cadre législatif est complété par de solides mécanismes institutionnels et d'application de la réglementation, notamment le mécanisme national d'orientation (MNO), créé en 2020, qui met en place un système intégré qui met en relation le ministère des Ressources humaines et du Développement social, la Commission des droits de l'homme et les autorités chargées de l'application des lois. Des équipes d'inspection spécialisées, formées dans le cadre d'une coopération entre 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 et sont soutenues dans leur action par des campagnes multilingues de sensibilisation menées régulièrement à l'intention des employeurs et des travailleurs. Prises ensemble, ces mesures montrent que le Royaume applique efficacement et graduellement les conventions n°s 29 et 105 de l'OIT en s'acquittant des obligations fondamentales qui lui incombent en matière d'interdiction et de prévention du travail forcé et de protection des victimes, et prouvent que le pays est en train de faire la transition entre un système d'application de la loi a posteriori et un modèle institutionnalisé fondé sur la prévention. Entre 2024 et 2025, 88 cas avérés de travail forcé ont été officiellement signalés par l'intermédiaire du MNO, le nombre de plaintes pour confiscation de passeport a baissé de 47 pour cent par rapport à 2023 et 1 200 inspecteurs ont été formés aux indicateurs du travail forcé. Ce cadre donne effet à la convention n° 29 (articles 1 et 5) et à la convention n° 105 (article 1b)) en garantissant l'élimination du travail forcé, en protégeant et assistant les victimes par la création de centres d'accueil et de mécanismes de signalement, et en interdisant l'utilisation du travail forcé comme moyen de coercition ou de discrimination.
126. Outre les mesures de protection mises en place au sein du cadre législatif du Royaume, le ministère des Ressources humaines et du Développement social a conclu avec 22 pays d'Asie et d'Afrique 32 accords bilatéraux visant à réglementer le recrutement et l'emploi des travailleurs expatriés en Arabie saoudite par la promotion de pratiques légales et structurées en matière d'emploi, la protection des droits des travailleurs et des employeurs et la lutte contre la traite des personnes. Les pays partenaires sont notamment les principaux États pourvoyeurs de main-d'œuvre d'Asie (par exemple l'Inde, les Philippines, Sri Lanka, le Vietnam, l'Indonésie, le Bangladesh, le Pakistan, l'Ouzbékistan et la Thaïlande) et d'Afrique (par exemple le Tchad, le Niger, Djibouti, l'Éthiopie, le Kenya, l'Ouganda, la Tanzanie, la Sierra Leone, le Burundi, la Mauritanie, la Gambie et la Somalie).

a) Allégations concernant le système de la kafala

127. Selon la plainte, «l'immense majorité des travailleurs [migrants africains] sont victimes du système de la *kafala* (parrainage), un modèle régi par la loi qui donne aux employeurs – lesquels bénéficient de la protection et du concours du gouvernement saoudien – tout pouvoir sur les déplacements, l'emploi et le permis de résidence des travailleurs migrants, sans aucun contrôle». Dans le cadre de ce régime, «les travailleurs migrants [africains] n'ont aucune possibilité de changer librement d'employeur, n'ont pas le droit de quitter le pays sans autorisation et n'ont aucun moyen d'obtenir réparation en cas de préjudice»²⁴⁵. Comme indiqué ci-dessus dans la section 6.2.1, ces allégations sont dénuées de fondement. De plus, elles ne tiennent pas compte des réformes structurelles de fond entreprises par le Royaume d'Arabie saoudite pour améliorer la mobilité de la main-d'œuvre et la liberté de mouvement

des travailleurs migrants. À cet égard, le ministère des Ressources humaines et du Développement social a lancé en novembre 2020 l'Initiative pour l'amélioration des relations contractuelles; entrée en vigueur en mars 2021, elle a été expressément conçue pour remplacer l'ancien système de parrainage (*kafala*) par un modèle d'emploi contractuel fondé sur les droits. L'un des axes de cette réforme est que les travailleurs migrants sont désormais autorisés à se mettre au service d'un autre employeur aussi bien à l'échéance d'un contrat de travail en bonne et due forme que, dans certaines circonstances, pendant la durée du contrat, sans avoir à obtenir le consentement de leur ancien employeur. Depuis son lancement, cette initiative destinée à faciliter la mobilité de la main-d'œuvre a bénéficié à plus de 2,2 millions de travailleurs. Ces réformes s'accompagnent d'une obligation d'établir les contrats de travail sous forme électronique, qui garantit la transparence, et de la mise en place du système de protection des salaires, qui garantit le paiement des salaires conformément aux termes contractuels convenus.

128. Parallèlement, les travailleurs migrants peuvent désormais obtenir des visas de sortie et de retour, ainsi que des visas de sortie définitive, directement via des plateformes électroniques officielles, sans avoir besoin de l'accord préalable de leur employeur. Prises ensemble, ces mesures témoignent de la transition, annoncée par le gouvernement, d'un système basé sur le parrainage vers une relation de travail contractuelle régie par un contrat de travail écrit qui prend effet à la date d'embauche et prend fin à la date de sa résiliation ou de son expiration. Lorsque la relation de travail cesse, le travailleur peut soit conclure un nouveau contrat conformément à la réglementation applicable, soit quitter le Royaume. Il peut prolonger son séjour dans le pays jusqu'à 60 jours après l'expiration du contrat de travail pour chercher un autre emploi. En supprimant l'obligation d'obtenir le consentement de l'employeur pour changer d'emploi et se procurer des documents de voyage, ces réformes ont considérablement étendu la liberté de mouvement des travailleurs et réduit les vulnérabilités structurelles à l'exploitation; elles garantissent que l'ancien système de la *kafala* ne place plus les travailleurs migrants dans une situation de dépendance ou d'exploitation au travail à laquelle ils ne peuvent se soustraire, et elles sont conformes aux normes internationales du travail.

129. ²⁴⁶

b) Allégations concernant la tromperie sur la nature du travail

130. Par ailleurs, la plainte donne à penser que les travailleurs migrants sont victimes de tromperie sur la nature du travail qu'ils seront amenés à effectuer ²⁴⁷. Cette question est évoquée dans les cas spécifiques ²⁴⁸ mentionnés dans la plainte ²⁴⁹. Certains des témoignages anonymes font aussi référence à ce type de tromperie ²⁵⁰.
131. Le Royaume d'Arabie saoudite a entrepris une réforme d'envergure destinée à empêcher la tromperie sur la nature du travail et les manœuvres de cet ordre visant à passer outre au consentement des travailleurs. À cette fin, le Royaume a adopté des mesures qui interdisent à un employeur de transférer un contrat à un autre employeur sans l'autorisation du travailleur ²⁵¹. En outre, depuis 2019, les employeurs sont tenus d'enregistrer les contrats de travail via une plateforme approuvée par le ministère des Ressources humaines et du Développement social; à l'heure actuelle, les contrats sont enregistrés et authentifiés via la plateforme Qiwa ²⁵². Par ailleurs, le paiement des salaires fait l'objet d'un contrôle dans le cadre du programme de protection des salaires via le portail Mudad, sur lequel les établissements mettent en ligne les bulletins de salaire, ce qui permet de vérifier que les salaires sont intégralement et ponctuellement versés. Ce système garantit que les contrats sont dûment enregistrés et accessibles aux salariés et aux employeurs; ils ne peuvent donc pas être modifiés

de manière unilatérale et ils sont vérifiés électroniquement en cas de litige devant les tribunaux compétents. Ces contrats doivent comporter des clauses obligatoires, telles que spécifiées dans les directives unifiées relatives aux contrats de travail des expatriés, qui sont spécialement conçues pour éviter les lacunes et garantir la transparence ²⁵³; ils sont signés avant le départ des travailleurs de leur pays d'origine vers le Royaume d'Arabie saoudite, et sont rédigés dans la langue maternelle des intéressés afin de garantir leur consentement éclairé, une pratique inédite dans le pays. En outre, en vertu de 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, qui veille à ce qu'elles respectent les normes légales et s'y conforment.

c) Allégations concernant l'application des droits des travailleurs

132. Il est également allégué dans la plainte que le Royaume d'Arabie saoudite «n'applique guère la législation du travail» ²⁵⁴, et ses auteurs appellent à «une mise en œuvre plus stricte des droits des travailleurs» ²⁵⁵. Cette allégation n'est pas étayée dans la plainte. Le Royaume dispose en fait d'un cadre législatif solide pour garantir le respect de la réglementation du travail.
133. L'un des règlements d'application de la loi sur le travail du Royaume d'Arabie saoudite régit les inspections du travail et en précise les modalités. Ce texte sert de cadre pour améliorer le contrôle du respect de la loi saoudienne et faire mieux appliquer les droits des travailleurs et la législation du travail. Les inspections sont menées à intervalles réguliers, ainsi qu'à la suite de plaintes ou d'infractions particulières ²⁵⁶. De plus, l'efficacité de ces mécanismes est évaluée et améliorée en permanence pour remédier à toute lacune dans l'application de la loi.
134. En particulier, le ministère des Ressources humaines et du Développement social mène des inspections régulières afin de garantir le respect de la réglementation du travail. Ces inspections couvrent divers aspects, notamment les conditions de travail, le paiement des salaires et les normes de sécurité sur le lieu de travail. En 2025 (du 1^{er} janvier au 16 août), les équipes d'inspection du ministère ont effectué plus de 912 000 visites d'inspection sur le terrain, qui ont donné lieu à la constatation de 252 219 infractions au droit du travail et à la délivrance de 98 462 avertissements ²⁵⁷. Ce contrôle régulier permet de déceler et de rectifier les lacunes dans l'application de la réglementation ²⁵⁸.
135. En outre, l'accès au système judiciaire a été sensiblement amélioré avec la mise en place par le ministère de la Justice du portail Najiz, plateforme numérique sur laquelle les particuliers peuvent aisément porter plainte, suivre l'avancement de leur dossier et accéder à l'information juridique. Ce portail vise à simplifier et accélérer les procédures judiciaires ²⁵⁹. De plus, actuellement, le ministère des Ressources humaines et du Développement social veille, par l'intermédiaire des bureaux de règlement des conflits du travail, à apporter une assistance aux travailleurs migrants pour les aider à se repérer dans les questions juridiques, à porter plainte et à comprendre leurs droits, ce qui facilite considérablement l'accès des intéressés à la justice saoudienne. L'objectif est de faire en sorte que tous les travailleurs accèdent à l'assistance qui leur est nécessaire pour résoudre un litige en matière d'emploi et de travail ²⁶⁰. Les travailleurs peuvent également demander de l'aide auprès du Comité national saoudien des comités de travailleurs (SNC), une organisation nationale indépendante de représentation des travailleurs chargée de recevoir les plaintes et les demandes de renseignements via sa ligne d'assistance téléphonique et son service de messagerie électronique, et qui a pour mission de s'exprimer au nom des travailleurs, de négocier avec les employeurs et de formuler des recommandations pour résoudre les problèmes sur le lieu de travail ²⁶¹. En outre, les tribunaux nationaux de l'application des peines, créés dans le cadre de réformes judiciaires plus larges, ont joué un

rôle essentiel dans la mise en œuvre et l'application de la législation et des décisions de justice ²⁶². Leur création a répondu à la nécessité de proposer des organes judiciaires chargés spécialement de veiller à la bonne exécution et au respect des décisions de justice. L'efficacité de ces tribunaux est renforcée par les progrès technologiques et les réformes procédurales, qui permettent de rationaliser l'exécution des décisions de justice. Parallèlement, le ministère de la Justice et le ministère des Ressources humaines et du Développement social s'emploient à faire progresser l'Initiative de justice préventive, qui met en œuvre des mécanismes et des procédures visant à prévenir les litiges, à accélérer leur résolution et (le cas échéant) à passer directement à la phase d'application des peines ²⁶³. Dans le cadre de ces efforts, un contrat de travail authentique peut être considéré comme un titre exécutoire permettant de faire valoir via des procédures d'exécution les clauses principales du contrat (notamment les obligations en matière de salaire) sans qu'il soit nécessaire de saisir la justice ²⁶⁴.

136. Le ministère des Ressources humaines et du Développement social est saisi des conflits du travail par voie électronique par l'intermédiaire de ses bureaux de règlement des conflits du travail (règlement à l'amiable); les affaires non résolues sont portées devant les tribunaux du travail spécialisés relevant du ministère de la Justice. Les personnes qui ne parlent pas l'arabe bénéficient du soutien du centre de traduction unifié du ministère de la Justice, qui fournit des services d'interprétation en temps réel lors des audiences des tribunaux saoudiens ²⁶⁵. La procédure est régie par des règles précises et assortie de délais propres à accélérer le règlement des conflits et à permettre aux travailleurs de recouvrer leurs droits.
137. En outre, les tribunaux saoudiens ont créé des chambres spécialisées et formé spécifiquement des juges à la conduite des procès liés à des affaires de traite des personnes. L'instauration de ces organes judiciaires spécialisés s'inscrit dans le cadre des efforts plus larges déployés par le Royaume d'Arabie saoudite pour lutter contre la traite des personnes et veiller à ce que justice soit rendue dans les affaires de ce type.
138. Le Royaume d'Arabie saoudite dispose ainsi d'un cadre législatif solide pour garantir le respect de la convention n° 111.

6.3.2. Allégation de violation de la convention n° 95 sur la protection du salaire

139. Les allégations contenues dans la plainte ne font pas non plus état d'une violation de la convention n° 95 sur la protection du salaire.
140. La plainte cite – sans donner de précisions – quelques cas dans lesquels des groupes ou des individus auraient été victimes en Arabie saoudite de «vol de salaire» ou de «privation de salaire» ²⁶⁶. Comme démontré ci-dessus dans la **section 6.2.2**, ces allégations sont purement hypothétiques et ne reposent sur aucune preuve; elles n'établissent pas non plus l'existence d'une violation de la convention n° 95.
141. Les obligations en matière de «vol de salaire» ou de «retard dans le paiement du salaire» ²⁶⁷ qui découlent de la convention n° 95 sont énoncées à l'article 12, qui dispose ce qui suit:
 1. Le salaire sera payé à intervalles réguliers. À moins qu'il n'existe d'autres arrangements satisfaisants qui assurent le paiement du salaire à des intervalles réguliers, les intervalles auxquels le salaire doit être payé seront prescrits par la législation nationale ou fixés par une convention collective ou une sentence arbitrale.
 2. Lorsque le contrat de travail prend fin, le règlement final de la totalité du salaire dû sera effectué conformément à la législation nationale, à une convention collective ou à une sentence arbitrale, ou, à défaut d'une telle législation, d'une telle convention ou d'une telle sentence, dans un délai raisonnable, compte tenu des dispositions du contrat.

142. Comme l'a établi une commission d'experts de l'OIT, les obligations qui incombent à un État en vertu de l'article 12 reposent sur trois éléments essentiels: i) un contrôle efficace; ii) des sanctions appropriées; et iii) des voies de recours pour le préjudice subi (y compris le versement intégral des sommes dues, mais encore une indemnisation équitable des pertes causées par le paiement tardif) ²⁶⁸.
143. Même s'ils étaient avérés, ce qui reste à prouver, les faits allégués dans la plainte en relation avec certains cas cités sans plus de précisions ²⁶⁹, selon lesquels certains groupes ²⁷⁰ ou individus ²⁷¹ auraient reçu leur salaire avec du retard ou auraient été privés de salaire alors qu'ils travaillaient dans le pays, n'établissent pas à eux seuls un manquement à l'article 12. Ils ne démontrent pas que le Royaume d'Arabie saoudite n'a pas mis en place un «contrôle efficace», «des sanctions appropriées» ou «des voies de recours» en cas de retard ou de refus de paiement des salaires ²⁷². En fait, la plainte fait totalement abstraction des mesures prises au Royaume d'Arabie saoudite pour prévenir le vol de salaire et le refus de paiement du salaire.
144. Le Royaume d'Arabie saoudite a mis en place un cadre juridique solide qui garantit le respect de la convention n° 111, et il veille scrupuleusement à sa bonne application. En témoignent les éléments suivants:
- a) En 2020, le Royaume d'Arabie saoudite a adopté une politique d'assurance contre la perte de salaire en vertu de laquelle le gouvernement prend en charge au moyen de fonds publics les salaires impayés pendant une période pouvant aller jusqu'à six mois, ainsi que le billet de retour vers le pays d'origine du travailleur. Cette mesure s'applique lorsque l'employeur n'est pas en mesure de s'acquitter de ses obligations et verse avec retard plus de 80 pour cent du salaire du travailleur ²⁷³. En 2024, le ministère des Ressources humaines et du Développement social a publié des directives contraignantes qui visent à mettre en œuvre ce dispositif ²⁷⁴. En outre, conformément à l'article 19 de la loi sur le travail, les salaires dus aux travailleurs – ou à leurs héritiers – sont considérés comme des créances privilégiées de premier rang en cas de faillite. Ainsi, si un employeur fait faillite, le paiement des salaires passe avant les autres créances, y compris les frais de justice et les frais de faillite. Plus précisément, priorité est donnée, sur toute autre dépense, au versement d'un mois de salaire ²⁷⁵. En outre, dans le cadre de l'Initiative de justice préventive menée conjointement par le ministère de la Justice et le ministère des Ressources humaines et du Développement social, un contrat de travail authentifié (qui comporte une clause salariale) peut être considéré comme un instrument exécutoire permettant, en cas de non-respect des obligations en matière de salaire, d'engager directement une procédure d'exécution sans qu'il soit nécessaire de saisir la justice ²⁷⁶.
 - b) Le ministère des Ressources humaines et du Développement social a déployé des efforts considérables pour faire appliquer et respecter la législation sur la protection du salaire en Arabie saoudite. Les données ci-après soulignent l'engagement du Royaume en faveur de la protection des droits des travailleurs dans le cadre du «programme de protection des salaires»:
 - i) 88 pour cent des entreprises du Royaume respectent pleinement le programme de protection des salaires ²⁷⁷;
 - ii) 91 pour cent des établissements mettent en ligne les bulletins de salaire dans les 30 jours qui suivent la date à laquelle le salaire doit être versé (le délai a été raccourci pour assurer une application plus stricte de la réglementation);

- iii) au cours du premier semestre de 2024, les inspections qui ont été menées ont abouti à la constatation de 59 891 infractions pour défaut de transmission mensuelle de la fiche de protection des salaires ou non-respect du taux de conformité spécifié, et de 16 295 infractions pour versement tardif du salaire, rétention de salaire sans justification légale ou rétention partielle de salaire ²⁷⁸.
 - c. Le programme a permis de protéger les salaires de plus de 8,5 millions de travailleurs en 2024 ²⁷⁹. Entre 2019 et 2024, le ministère des Ressources humaines et du Développement social a renforcé ses activités d'inspection afin de garantir le respect des lois, règlements et directives en matière de travail, dans le but d'assurer le bon fonctionnement du marché du travail. À titre d'exemple, il a mené plus de 700 000 visites d'inspection sur le terrain, qui ont donné lieu à la délivrance de 88 776 avertissements et à la constatation de 107 329 infractions au cours du seul premier semestre de 2024 ²⁸⁰. En outre, en 2025 (du 1^{er} janvier au 16 août), plus de 912 000 inspections ont été effectuées sur le terrain; elles ont donné lieu à la constatation de 252 219 infractions au droit du travail et à la délivrance de 98 462 avertissements. Ces efforts considérables menés dans le domaine de l'inspection constituent l'un des nombreux exemples soulignant l'engagement du Royaume d'Arabie saoudite en faveur de l'application de la législation du travail ²⁸¹.
145. Les allégations contenues dans la plainte concernant le vol de salaire et la privation de salaire n'établissent donc pas l'existence d'une violation de la convention n° 95.

6.3.3. Violation alléguée de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession)

146. Les allégations contenues dans la plainte ne signifient pas que des dispositions de la convention n° 111 aient été violées.
147. Les allégations concernant la discrimination sont maigres. L'intégralité de la section relative à la «discrimination raciale et [à la] marginalisation» tient dans les lignes suivantes:
- La discrimination raciale à laquelle sont en butte les travailleurs migrants africains en Arabie saoudite est contraire à la convention n° 111, qui dispose que tous les travailleurs doivent être traités équitablement et sans discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale. Outre qu'il est une négation de la notion d'égalité de chances, le traitement différencié auquel sont soumis notamment les Africains, mais aussi d'autres travailleurs migrants, pour ce qui est des salaires, des conditions de travail et de la jouissance des droits fondamentaux, contribue à pérenniser un système dans lequel ces travailleurs sont considérés comme une main-d'œuvre inférieure et jetable.
148. La plainte contient par ailleurs une remarque générale sur le fait que les travailleurs migrants «se heurtent à des discriminations fondées non seulement sur leur statut de migrants mais aussi sur leur race et leur situation économique» ²⁸². Comme il est dit plus haut, ces allégations générales sont spéculatives et ne sont étayées par aucune preuve. Elles ne signifient pas davantage que des dispositions de la convention n° 111 aient été violées.
149. Les obligations de fond qui incombent aux États au titre de la convention n° 111 sont définies aux articles 2 et 3 de l'instrument. Aux termes de l'article 2, le Royaume d'Arabie saoudite est tenu de «formuler et [d']appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière ²⁸³». L'article 3 dispose que le Royaume d'Arabie saoudite doit, «par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux»: a) «s'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés pour

favoriser l'acceptation et l'application de cette politique»; *b)* «promulguer des lois et encourager des programmes d'éducation propres à assurer cette acceptation et cette application»; *c)* «abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administrative qui sont incompatibles avec ladite politique»; *d)* «suivre ladite politique [...] soumis au contrôle direct d'une autorité nationale»; *e)* «assurer l'application de ladite politique dans les activités des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale»; *f)* «indiquer, dans ses rapports annuels sur l'application de la convention, les mesures prises conformément à cette politique et les résultats obtenus» ²⁸⁴.

150. La plainte ne permet pas d'établir une violation des articles 2 ou 3 de la convention. L'allégation selon laquelle les travailleurs africains au Royaume d'Arabie saoudite sont victimes de «discrimination» est totalement infondée, comme il est expliqué à la **section 6.2.3** ci-dessus. Elle ne permet pas, en soi, d'établir une violation des obligations de fond prévues par la convention n° 111. Le fait que les «travailleurs migrants africains» présents au Royaume d'Arabie saoudite «sont en butte» à une discrimination raciale ou à d'autres formes de discrimination, quand bien même il serait établi, *quod non*, ne constitue pas, à lui seul, une violation de la convention n° 111. Le Royaume d'Arabie saoudite n'est pas tenu de garantir que nulle personne travaillant sur son territoire ne fait l'objet de discrimination. Il est tenu de mettre en place une «politique nationale» et de prendre d'autres mesures spécifiques «afin d'éliminer [la] discrimination [en matière d'emploi et de profession]» ²⁸⁵. Or, le Royaume d'Arabie saoudite a bien respecté ces obligations.
151. La plainte ne renvoie en aucune façon à la «politique nationale» mise en place dans le Royaume d'Arabie saoudite pour promouvoir [...] «l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession» et éliminer «toute discrimination en cette matière» ²⁸⁶. De fait, le Royaume d'Arabie saoudite a adopté d'importantes réformes et s'est doté d'un cadre juridique solide pour garantir le respect de la convention n° 111. La discrimination est expressément interdite au titre des articles 8 et 26 de la loi fondamentale et de l'article 61 de la loi sur le travail dans le Royaume ²⁸⁷. Depuis 1994, plusieurs arrêtés du Conseil des ministres ont renforcé le droit à un salaire égal pour les travailleurs et les travailleuses effectuant un même travail dans des conditions équivalentes ²⁸⁸. Le Royaume d'Arabie saoudite a également adopté une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession ²⁸⁹. Cette politique sera mise en œuvre en plusieurs étapes et fera l'objet d'une évaluation complète à l'issue d'une période de cinq ans, afin d'évaluer son efficacité et d'y apporter les modifications nécessaires. L'objectif principal de cette politique est de mettre fin à la discrimination en renforçant la réglementation du travail et en sanctionnant les pratiques discriminatoires.
152. Pour garantir la mise en œuvre effective et le respect de cette politique, le Royaume d'Arabie saoudite a également mis en place des mécanismes visant à évaluer les effets de la législation et de ses amendements, en mettant l'accent sur l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale et le renforcement de la participation des femmes et des groupes sous-représentés au marché du travail ²⁹⁰. Ces mécanismes sont expressément définis dans les objectifs de la politique, qui exigent un suivi constant des effets de la législation anti-discrimination (y compris les mesures en faveur de l'égalité salariale) et une évaluation des progrès réalisés en matière de participation des groupes sous-représentés ²⁹¹.
153. En outre, le ministère des Ressources humaines et du Développement social est désormais directement chargé du suivi et de l'évaluation de la mise en œuvre de cette nouvelle politique. Le ministère supervise le processus au moyen de programmes systématiques de suivi,

d'évaluation et d'établissement de rapports, afin de garantir l'égalité des chances et un traitement équitable pour tous les travailleurs ²⁹².

154. Dans ses observations publiées à l'occasion de la 113^e session de la Conférence internationale du Travail, en juin 2025, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a relevé:
- a. que le gouvernement du Royaume d'Arabie saoudite préparait un projet de politique nationale en matière d'égalité (comme l'exige l'article 2), en consultation avec le BIT et en partenariat avec les autorités gouvernementales concernées et les représentants des employeurs et des travailleurs, et qu'un projet avait été soumis à l'autorité compétente pour adoption;
 - b. que l'arrêté n° 51848 du 5 novembre 2020, pris par le ministre des Ressources humaines et du Développement social, permet aux travailleurs migrants de mettre un terme à leur contrat de travail et de changer de parrain moyennant un préavis de 90 jours, ce qui signifie que les travailleurs migrants peuvent demander des visas de sortie définitive ou de sortie et de retour par la voie électronique sans le consentement de leur employeur ²⁹³;
 - c. que le Royaume d'Arabie saoudite a mis en ligne un portail d'information sur les questions relatives au travail pour diffuser des informations sur la législation du travail et les conditions de travail et offrir des conseils dans quatre langues, dont l'anglais et l'arabe;
 - d. que le gouvernement du Royaume d'Arabie saoudite a mené des campagnes de sensibilisation dans les médias sociaux, en collaboration avec des ambassades de pays d'origine de travailleurs migrants, des centres d'affaires et des agences de recrutement.
155. Par conséquent, les allégations contenues dans la plainte ne permettent pas de dire que des dispositions de la convention n° 111 aient été violées.

7. MESURES SOLLICITÉES

157. Le Royaume d'Arabie saoudite offre une protection importante à ses travailleurs migrants, y compris à ceux originaires d'Afrique. Depuis 2015, il mène de vastes réformes du droit du travail en étroite coordination avec l'OIT. Ces réformes se poursuivent. Par conséquent, pour les raisons exposées dans la présente réponse, le Royaume d'Arabie saoudite demande respectueusement au Conseil d'administration du BIT de déclarer que:
- a) la plainte est non recevable et inadmissible;
 - b) la plainte est rejetée sur le fond;
 - c) la procédure de plainte est close.

- ¹ The ILO Governing Body decided in November 2025 that certain allegations in the Complaint are not receivable. This response therefore does not respond to those allegations. It is clear, however, that those allegations were baseless given that the Governing Body deemed them non-receivable even before having the advantage of hearing the Kingdom of Saudi Arabia's formal response to them. See "Decision concerning the complaint alleging non-observance by Saudi Arabia of Conventions Nos 29, 95, 111, 143 and 155", GB.355/INS/17/1/Decision, *International Labour Organization*, 27 November 2025, available at: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/gb/355/decision-concerning-complaint-alleging-non-observance-saudi-arabia>, last accessed 23 December 2025.
- ² Admissibility and receivability are distinct legal concepts. Receivability refers to whether the criteria set out in Article 26 of the ILO Constitution for the Governing Body to initiate its consideration of the Complaint are met. Admissibility, on the other hand, refers to the appropriateness of hearing the complaint, even if it is receivable or the court or tribunal has jurisdiction. Admissibility, as applied by international courts and tribunals, "addresses the question of whether, in light of all the relevant circumstances, that court or tribunal *should* entertain the case" (Shabtai Rosenne, "International Courts and Tribunals, Jurisdiction and Admissibility of Inter-State Applications", *Max Planck Encyclopedias of International Law*, March 2006, paragraph 2, (Annex 19)).
- ³ "Draft minutes of the Institutional Section", GB.355/INS/PV/Draft, *International Labour Organization*, 23 December 2025, available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-12/GB355-INS-PV-Draft-%5BRELMEETINGS-251105-001%5D-EN.pdf>, last accessed 6 January 2025, paragraphs 826–870. The following 25 representatives made statements supporting the Kingdom of Saudi Arabia's legal position: Tunisia (on behalf of the Arab group), Oman (on behalf of the Gulf Cooperation Council), Sudan, Malawi, Qatar, Senegal, Gabon, Libya (speaking on behalf of Cameroon, Libya, Mauritania, Morocco, Niger, Qatar, Sudan and Tunisia), Bangladesh, Iran, Brunei Darussalam, Russia, China, Niger, Jordan, Bahrain, Syria, Somalia, Yemen, Algeria, Egypt, Pakistan, Kyrgyzstan, Mauritania and Palestine.
- ⁴ See Section 5.1.1.
- ⁵ See "Decisions on the reports of the Officers of the Governing Body concerning the receivability of representations made under article 24 of the ILO Constitution: GB.352/INS/20/2 to INS/20/10/Decisions", *International Labour Organization*, 7 November 2024, available at: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/352/decisions-reports-officers-governing-body-concerning-receivability>, last accessed 23 September 2025.
- ⁶ "Decision concerning the report of the Committee set up to examine the representation alleging non-observance by Saudi Arabia of Convention No. 29 and its Protocol of 2014, and Conventions Nos 81, 95 and 111", GB.355/INS/16/7/Decision, *International Labour Organization*, 27 November 2025, available at: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/355/decision-concerning-report-committee-set-examine-representation-alleging-0>, last accessed 23 December 2025.
- ⁷ See Case No 3468 (Saudi Arabia) - Complaint date: 05-JUN-24, available at https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:4399445.
- ⁸ See "Supervising the application of International Labour Standards for Saudi Arabia", *International Labour Organization*, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID,P11110_CONTEXT:103208,SC, last accessed 10 September 2025.
- ⁹ See Complaint, Section II, page 4.
- ¹⁰ Observation (CEACR) - adopted 2024, published 113rd ILC session (2025), *International Labour Organization*, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID%2CP13100_COUNTRY_ID:4414942%2C103208, last accessed 10 September 2025.
- ¹¹ Observation (CEACR) - adopted 2024, published 113rd ILC session (2025), *International Labour Organization*, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID%2CP13100_COUNTRY_ID:4414942%2C103208, last accessed 10 September 2025.

- ¹² “Decision concerning the complaint alleging non-observance by Saudi Arabia of Conventions Nos 29, 95, 111, 143 and 155”, GB.355/INS/17/1/Decision, *International Labour Organization*, 27 November 2025, available at: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/gb/355/decision-concerning-complaint-alleging-non-observance-saudi-arabia>, last accessed 23 December 2025.
- ¹³ See Complaint, Section II, page 3, referring to the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) and the 1998 Declaration [on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up]. See Complaint, Section II, page 3, Convention (No. 87) concerning freedom of association and protection of the right to organise, adopted 9 July 1948, entered into force 4 July 1950, 68 UNTS 17, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO, last accessed 23 September 2025; Convention (No. 98) concerning the application of the principles of the right to organise and to bargain collectively, as modified by the Final Articles Revision Convention, 1961, adopted 1 July 1949, entered into force 18 July 1951, 96 UNTS 257, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO, last accessed 23 September 2025; and the ILO 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, adopted on 18 June 1998, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/ILO_1998_Declaration_EN.pdf, last accessed 23 September 2025.
- ¹⁴ Constitution of the International Labour Organisation, adopted 1 April 1919, entered into force 28 June 1919 (“**ILO Constitution**”), available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000%3A62%3A1566624867971040%3A%3ANO%3A62%3AP62_LISTENTRIE_ID%3A2453907%3ANO, last accessed 23 September 2025, Article 5(e).
- ¹⁵ See Section 5.2.1.
- ¹⁶ See Section 5.2.2.
- ¹⁷ See Section 6.1.
- ¹⁸ See Section 6.2.
- ¹⁹ See Section 6.3. There are no allegations in the Complaint relevant to a potential claim that the Kingdom of Saudi Arabia has failed to secure the observance of the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187). The Kingdom of Saudi Arabia reserves the right to respond to any such allegations, should they be raised against the Kingdom.
- ²⁰ Issued pursuant to Royal Decree No. M/51 dated 27 September 2005.
- ²¹ See Article 61 of the Saudi Labor Law, issued pursuant to Royal Decree No. M/51 dated 27 September 2005, (Annex 2).
- ²² See Articles 98, 101 and 102 of the Labor Law (Annex 3).
- ²³ See Article 122 of the Labor Law (Annex 4).
- ²⁴ Issued pursuant to Royal Decree No. M/96 dated 31 May 2018.
- ²⁵ See Article 5 of the Anti-Harassment Law, issued pursuant to Royal Decree No. M/96 dated 31 May 2018.
- ²⁶ Issued pursuant to Royal Decree No. M/40 dated 23 July 2009.
- ²⁷ See Article 15 of the Anti-Trafficking in Persons Law, issued pursuant to Royal Decree No. M/40 dated 23 July 2009.
- ²⁸ See MHRSD’s website, “Ministry of Human Resources and Social Development: Over 900,000 Establishments Covered by Wage Protection Program with Compliance Rate Exceeding 88%” (news release date 31/12/2024), available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/>, last accessed 14/09/2025.
- ²⁹ See MHRSD’s website, “Friendly Settlement for Labor Disputes”, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/ministry-services/services/269970>, last accessed 14/09/2025.
- ³⁰ See Article 34 of the Law of Civil Procedure, issued pursuant to Royal Decree No. M/1 dated 25 November 2013, available at: <https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/f0eaae46-9f84-40ee-815e-a9a700f268b3/1>, last accessed 02/10/2025. English translation in (Annex 10).

- ³¹ See Article 34 of the Law of Civil Procedures, issued pursuant to Royal Decree No. M/1 dated 25 November 2013(Annex 10).
- ³² Issued pursuant to Ministerial Resolution No. 120279 dated 27 February.
- ³³ See MHRSD's website, "*The National Policy for the Elimination of Forced Labor in the Kingdom of Saudi Arabia*", available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/>, last accessed 14/09/2025.
- ³⁴ See MHRSD's website, "*Guide to Services Provided for Expatriates*", available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/281120249>, last accessed 14/09/2025.
- ³⁵ See MHRSD's website, "*Controls to Improve the Contractual Relationship of Domestic Workers and their Equivalents*", available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/04042024>, last accessed 14/09/2025.
- ³⁶ See MHRSD's website, "*The Guide to the Rights and Obligations of Domestic Workers in the Kingdom of Saudi Arabia*", available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/>, last accessed 14/09/2025.
- ³⁷ See MHRSD's website, "*Contract Management*", available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/ministry-services/services/%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%82%D9%88%D8%AF>, last accessed 07/10/2025.
- ³⁸ See Qiwa website, "*How to manage your current employment contract?*", available at: <https://www.qiwa.sa/en/employees/manage-your-current-job/how-manage-your-current-employment-contract>, last accessed 06/10/2025
- ³⁹ See Ministerial Resolution No. 51848 dated 5 November 2020 and Ministry of Human Resources and Social Development, issuing the User Guide for Services of the Contractual Relationship Improvement Initiative, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2023-02/E51848.pdf>, last accessed 01/10/2025.
- ⁴⁰ See Historical Overview of the Rules for Forming Labour Committees and its Implementing Regulation (Annex 14), as summarised on the National Committee of Workers Committees website. Available at: <https://www.snc.org.sa/about/the-firm/>, last accessed 14/09/2025.
- ⁴¹ See Historical Overview of the Rules for Forming Labour Committees and its Implementing Regulation (Annex 14), as summarised on the National Committee of Labour Committees website. Available at: <https://www.snc.org.sa/about/the-firm/>, last accessed 14/09/2025.
- ⁴² See Employer Compliance Guide issued by MHRSD, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2023-02/E14102020.pdf>, last accessed 14/09/2025.
- ⁴³ See MHRSD's website, "*Labor Affairs Agency*", available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/ministry/about-ministry/about-us/ministry-sectors/767512/767569>, last accessed 14/09/2025.
- ⁴⁴ See "Saudi Arabia", *International Labour Organization*, 13 February 2017, available at: <https://www.ilo.org/resource/saudi-arabia>, last accessed 10 September 2025.
- ⁴⁵ See "Development cooperation between ILO and Saudi Arabia enters new phase", *International Labour Organization*, 8 June 2023, available at: <https://www.ilo.org/resource/news/development-cooperation-between-ilo-and-saudi-arabia-enters-new-phase>, last accessed 10 September 2025.
- ⁴⁶ See MHRSD's website, "Ministry of Human Resources and Social Development Announces Publication of the Executive Regulations for the Labor Law Amendments", available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/%D9%88%D8%B2%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D8%A9-%D8%AA%D9%8F%D8%B9%D9%84%D9%86-%D8%B9%D9%86-%D9%86%D8%B4%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D9%84%D8%A7%D8%A6%D8%AD%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%81%D9%8A%D8%B0%D9%8A%D8%A9->

[%D9%84%D8%AA%D8%B9%D8%AF%D9%8A%D9%84%D8%A7%D8%AA-%D9%86%D8%B8%D8%A7%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84](#), last accessed 05/10/2025.

- ⁴⁷ See MHRSD's announcement on its website at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/060720242>, last accessed 15/09/2025.
- ⁴⁸ See MHRSD's website, "Announcement Regarding the Update of the Table of Violations and Penalties for the Labor Law and Its Executive Regulations" (09 June 2025), available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/announcements/>, last accessed 14/09/2025.
- ⁴⁹ National Policy On Occupational Safety and Health, adopted pursuant to Council of Ministers Resolution No. 328 dated 26 January 2021, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2023-02/E01042021.pdf>, last accessed 01/10/2025.
- ⁵⁰ The National Council for Occupational Safety & Health, established pursuant to Council of Ministers Resolution No. 379 dated 8 February 2022, <https://www.ncosh.gov.sa/en/about-council/council-overview>, last accessed 01/10/2025.
- ⁵¹ Ministerial Resolution No. 3337 dated 14 May 2014, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/60525155>, last accessed 02/10/2025.
- ⁵² Wage Protection Program, issued pursuant to Ministerial Resolution No. 803 dated 26 April 2018, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/initiatives/national-transformation-initiatives-bank/108808>, last accessed 01/10/2025.
- ⁵³ See MHRSD's website, "The Ministry of Human Resources and Social Development launches the "Wage Protection Service" for domestic workers' salaries." (13 May 2025), available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/130520241>, last accessed 14/09/2025.
- ⁵⁴ Insurance Product Initiative, issued pursuant to Council of Ministers Resolution No. 733 dated 7 July 2020, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/061020241>, last accessed 01/10/2025.
- ⁵⁵ See Council of Ministers Resolution No. 591 dated 25 May 2021, available at: Umm Al-Qura Official Gazette website, "Mandating Recruitment Agencies and Offices to Provide Insurance on Domestic Workers' Employment Contracts" (04 June 2021), <https://uqn.gov.sa/?p=4967>, last accessed 14/09/2025. English translation in (Annex 15).
- ⁵⁶ See MHRSD's website, "Saudi Arabia Introduces National Policy for the Elimination of Forced Labor" (22 January 2025), available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/>, last accessed 14/09/2025.
- ⁵⁷ See MHRSD's website, "Labor Reform Initiative (LRI) Services Guidebook", available at: [Labor Reform Initiative \(LRI\) Services Guidebook | Ministry of Human Resources and Social Development](#), last accessed 07/10/2025.
- ⁵⁸ See MHRSD's website, "Ministerial Decision 75506", available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/decisions-and-regulations/ministerial-decisions/298504>, last accessed 07/10/2025.
- ⁵⁹ See MHRSD's website, "The Procedural Guide for ending the contractual relationship", available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/1170532>, last accessed 07/10/2025.
- ⁶⁰ See MHRSD's website, "The Procedural Guide for ending the contractual relationship", available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%84%D9%8A%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B1%D8%B4%D8%A7%D8%AF%D9%8A-%D9%84%D9%85%D8%A8%D8%A7%D8%AF%D8%B1%D8%A9-%D8%B9%D9%82%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%AB%D9%82-%D8%B3%D9%86%D8%AF%D9%8B%D8%A7>, last accessed 07/10/2025.⁶¹ National Policy for Promoting Equal Opportunities and Equal Treatment in Employment and Occupation in the Kingdom, adopted pursuant to Council of Ministers Resolution No. 416 dated 10 January 2023, available at: <https://uqn.gov.sa/?p=21526>, last accessed 01/10/2025. English translation in (Annex 16).

- ⁶² See MHRSD's website, "Ministry of Human Resources and Social Development publishes regulations for agricultural workers, private herdsmen, and those in similar roles" (26 February 2025), available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/>, last accessed 14/09/2025.
- ⁶³ Convention (No. 87) concerning the Promotional Framework for Occupational Safety and Health, adopted 15 June 2006, entered into force 20 February 2009, 2564 UNTS 291, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312332:NO, last accessed 23 December 2025.
- ⁶⁴ Convention concerning hygiene in commerce and offices, adopted 8 July 1964, entered into force 29 March 1967, 560 UNTS 201, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C120, last accessed 22 September 2025.
- ⁶⁵ Convention concerning the Protection of Wages, 1949 (No. 95), adopted 1 July 1949, entered into force 24 September 1952, 138 UNTS 225, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095, last accessed 22 September 2025.
- ⁶⁶ Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930 (No. P029), adopted 11 June 2014, entered into force 9 November 2016, 39 UNTS 55, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029, last accessed 22 September 2025.
- ⁶⁷ "Trade unions take Saudi Arabia to UN labour body over exploitation and deaths of migrant workers", *International Trade Union Association*, 4 June 2025, available at: <https://www.ituc-csi.org/Trade-unions-take-Saudi-Arabia-to-UN-labour-body>, last accessed 10 September 2025.
- ⁶⁸ See Complaint, page 8.
- ⁶⁹ Record of proceedings, Plenary sitting: Report of the Committee on the Application of Standards, International Labour Organization", *International Labour Organization*, 4 July 2025, ILC.113/Record No. 4C ("Record of proceedings of 2025 ILC, 4 July 2025"), available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-07/ILC113-Record-4C-%5BRELMEETINGS-250613-019%5D-Web-EN.pdf>, pages 13–14. The comments were made in the Chairperson's capacity as Chairperson of the Workers' Group of the Conference at the relevant time.
- ⁷⁰ Record of proceedings of 2025 ILC, 4 July 2025, available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-07/ILC113-Record-4C-%5BRELMEETINGS-250613-019%5D-Web-EN.pdf>, page 14.
- ⁷¹ Record of proceedings of 2025 ILC, 4 July 2025, available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-07/ILC113-Record-4C-%5BRELMEETINGS-250613-019%5D-Web-EN.pdf>, page 14.
- ⁷² See Compliance Rate to the Wage Protection Program available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/%D8%A8%D8%B1%D9%86%D8%A7%D9%85%D8%AC-%D8%AD%D9%85%D8%A7%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AC%D9%88%D8%B1-%D8%A8%D9%86%D8%B3%D8%A8%D8%A9-%D8%A7%D9%85%D8%AA%D8%AB%D8%A7%D9%84> last accessed 10 Oct 2025.
- ⁷³ See "International trade union visits Riyadh labor court to discuss work environment", ARAB NEWSARAB NEWS, 11 July 2019, available at: <https://www.arabnews.com/node/1523881/saudi-arabia>, last accessed 9 September 2025.
- ⁷⁴ See "International trade union visits Riyadh labor court to discuss work environment", ARAB NEWSARAB NEWS, 11 July 2019, available at: <https://www.arabnews.com/node/1523881/saudi-arabia>, last accessed 9 September 2025.
- ⁷⁵ See "Trade unions take Saudi Arabia to UN labour body over exploitation and deaths of migrant workers", *International Trade Union Association*, 4 June 2025, available at: <https://www.ituc-csi.org/Trade-unions-take-Saudi-Arabia-to-UN-labour-body>, last accessed 9 September 2025.

- ⁷⁶ See “Saudi Vice Minister for Labor Holds High-Level Meetings at Global Labor Market Conference in Riyadh”, SAUDI PRESS AGENCY, 1 February 2025, available at: <https://spa.gov.sa/en/N2253935>, last accessed 10 September 2025.
- ⁷⁷ Footnote 2 above explains the distinction between the concepts of receivability and admissibility.
- ⁷⁸ “Draft minutes of the Institutional Section”, GB.355/INS/PV/Draft, *International Labour Organization*, 23 December 2025, available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-12/GB355-INS-PV-Draft-%5BRELMEETINGS-251105-001%5D-EN.pdf>, last accessed 6 January 2025, paragraphs 826–870. The following 25 representatives made statements supporting the Kingdom of Saudi Arabia’s legal position: Tunisia (on behalf of the Arab group), Oman (on behalf of the Gulf Cooperation Council), Sudan, Malawi, Qatar, Senegal, Gabon, Libya (speaking on behalf of Cameroon, Libya, Mauritania, Morocco, Niger, Qatar, Sudan and Tunisia), Bangladesh, Iran, Brunei Darussalam, Russia, China, Niger, Jordan, Bahrain, Syria, Somalia, Yemen, Algeria, Egypt, Pakistan, Kyrgyzstan, Mauritania and Palestine.
- ⁷⁹ See, for example, International Labour Office, *First Report: Complaint Concerning Non-observance by Bahrain of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), Made by Delegates to the 100th Session (2011) of the International Labour Conference under Article 26 of the ILO Constitution (“2014 ILO Report on Bahrain Complaint”)*, Governing Body, 320th Session, 19 March 2014, GB.320/INS/15/1, available at: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/320/decision-15th-item-agenda-complaint-concerning-non-observance-bahrain>, last accessed 22 September 2025, paragraph 20(e); International Labour Office, *Complaint Alleging Non-observance by Qatar of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), Made by Delegates to the 103rd Session (2014) of the International Labour Conference under article 26 of the ILO Constitution*, Governing Body, 331st session, November 2017, GB.331/INS/13(Rev.) (“2017 ILO Report on Qatar Complaint”), available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_586479.pdf, last accessed 22 September 2025; International Labour Office, *Complaint Concerning Non-observance by Guatemala of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), Made by Delegates to the 101st Session (2012) of the International Labour Conference under article 26 of the ILO Constitution*, Governing Body, 334th session, October 2018, GB.334/INS/9(Rev.), available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_647960.pdf, last accessed 22 September 2025.
- ⁸⁰ 2017 ILO Report on Qatar Complaint, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_586479.pdf, last accessed 22 September 2025.
- ⁸¹ Amendment to the Technical Cooperation Program to support the Ministry of Human Resources and Social Development in Analysis, Policy and Capacity development, The Kingdom of Saudi Arabia-the International Labour Organisation, 4 June 2025, (Annex 29). See also “Saudi Arabia and ILO seal new phase of joint work to advance decent work reforms”, *International Labour Organization*, 4 June 2025 (“**Saudi Arabia and ILO seal new phase of decent work reforms, June 2025**”), available at: <https://www.ilo.org/resource/news/saudi-arabia-and-ilo-seal-new-phase-joint-work-advance-decent-work-reforms>, last accessed 10 September 2025.
- ⁸² Saudi Arabia and ILO seal new phase of decent work reforms, June 2025, available at: <https://www.ilo.org/resource/news/saudi-arabia-and-ilo-seal-new-phase-joint-work-advance-decent-work-reforms>, last accessed 22 September 2025.
- ⁸³ Saudi Arabia and ILO seal new phase of decent work reforms, June 2025, available at: <https://www.ilo.org/resource/news/saudi-arabia-and-ilo-seal-new-phase-joint-work-advance-decent-work-reforms>, last accessed 22 September 2025.
- ⁸⁴ The International Court of Justice has clarified that “[i]nternational organisations are subjects of international law and, as such, are bound by any obligations incumbent on them under general rules of international law”: *Interpretation of the Agreement of 25 March 1951 between the WHO and Egypt, Advisory Opinion*, 1980 I.C.J. 73, 20 December 1980, available at: <https://www.icj-cij.org/sites/default/files/case-related/65/065-19801220-ADV-01-00-EN.pdf>, last accessed 22 September 2025, paragraph 37. See also Statute of the International Court of Justice, XV UNCIO 355, adopted 24 October 1945, entered into force 26 June 1946, available at: <https://www.icj-cij.org/statute>, last accessed 22 September 2025, Article 38(1)(c).

- ⁸⁵ Procedures under Article 26 of the ILO Constitution are of a “judicial nature”. See *Towards Freedom and Dignity in Myanmar: Report of the Commission of Inquiry established in accordance with article 26 of the ILO Constitution concerning the non-observance by Myanmar of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)*, International Labour Organization, 4 August 2023, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/publication/wcms_894548.pdf, last accessed 23 September 2025, paragraph 22; *For national reconciliation and social justice in the Bolivarian Republic of Venezuela: Report of the Commission of Inquiry appointed under article 26 of the Constitution of the International Labour Organization to examine the observance by the Government of the Bolivarian Republic of Venezuela of the Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26), the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No.144)*, International Labour Organization, 17 September 2019, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/publication/wcms_724400.pdf, last accessed 23 September 2025, paragraph 88; *Truth, reconciliation and justice in Zimbabwe: Report of the Commission of Inquiry appointed under article 26 of the Constitution of the International Labour Organization to examine the observance by the Government of Zimbabwe of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)*, International Labour Organization, 18 December 2009 (“**2009 Commission of Inquiry Report on Article 26 Complaint against Zimbabwe**”), available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_123293.pdf, last accessed 23 September 2025, paragraph 30; *Trade Union Rights in Belarus, Report of the Commission of Inquiry appointed under article 26 of the Constitution of the International Labour Organization to examine the Observance by the Government of the Republic of Belarus of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)*, International Labour Organization, 23 July 2004, available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/meetingdocument/kd00067.pdf>, last accessed 23 September 2025, paragraph 40.
- ⁸⁶ See Chester Brown, *The Inherent Powers of International Courts and Tribunals*, 76 BRITISH YEARBOOK OF INTERNATIONAL COURTS AND TRIBUNALS (2005) 195, (Annex 28), page 231 (“One of these is the function of ensuring the proper administration of international justice. This is distinct from the function of settling disputes, in that it emphasizes the need for effectiveness and efficiency in judicial decision-making, and it is well established in the jurisprudence of international courts, as well as in the literature”); Julien Cazala, “Good Administration of Justice” (Annex 23), *Max Planck Encyclopedias of Public International Law*, December 2019, (Annex 26), paragraph 2 (“It can easily be understood that the proper administration of proceedings may favour good justice (a fair, equitable, reasonable, and efficient outcome of the proceedings”).
- ⁸⁷ WTO Appellate Body Report, *Canada – Measures Relating to Exports of Wheat and Treatment of Imported Grain*, adopted 30 August 2004, WT/DS276/AB/R, available at: <https://www.wto-ilibrary.org/content/reports/25189840/64/read>, last accessed 23 September 2025, paragraph 133.
- ⁸⁸ See, for example, 2014 ILO Report on Bahrain Complaint, available at: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/320/decision-15th-item-agenda-complaint-concerning-non-observance-bahrain>, last accessed 22 September 2025, paragraph 14; International Labour Office, *Complaint Concerning Non-observance by Venezuela of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), Made by Various Delegates at the 92nd Session (2004) of the Conference under article 26 of the ILO Constitution*, Governing Body, November 2005, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:2508308,en:NO, last accessed 23 September 2025; 2017 ILO Report on Qatar Complaint, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_586479.pdf, last accessed 22 September 2025, paragraph 1(c).

- ⁸⁹ See “Decisions on the reports of the Officers of the Governing Body concerning the receivability of representations made under article 24 of the ILO Constitution: GB.352/INS/20/2 to INS/20/10/Decisions”, *International Labour Organization*, 7 November 2024, available at: https://www.ilo.org/resource/r_ecord-decisions/gb/352/decisions-reports-officers-governing-body-concerning-receivability, last accessed 23 September 2025.
- ⁹⁰ See Migrant Worker Conditions in the Kingdom of Saudi Arabia: An Overview of Worker Abuses Linked with Forced Labour, *Building and Wood Workers’ International* (undated), page 14, attached to Building and Wood Workers’ International Representation under Article 24 of the ILO Constitution Regarding Violations of International Labour Standards by the Kingdom of Saudi Arabia, Supporting Document, Migrant Worker Conditions in the Kingdom of Saudi Arabia: An Overview of Worker Abuses Linked with Forced Labour, 5 June 2024 (“**2024 ILO BWI Representation against Saudi Arabia: An Overview of Worker Abuses Linked with Forced Labour**, page 14;”); Complaint, Section IV, page 10.
- ⁹¹ See 2024 ILO BWI Representation under Article 24 of the ILO Constitution Regarding Violations of International Labour Standards by the Kingdom of Saudi Arabia, Supporting Document, Migrant Worker Conditions in the Kingdom of Saudi Arabia: An Overview of Worker Abuses Linked with Forced Labour, pages 5–7; Complaint, Section II, pages 3 and 5.
- ⁹² See 2024 ILO BWI Representation under Article 24 of the ILO Constitution Regarding Violations of International Labour Standards by the Kingdom of Saudi Arabia, Supporting Document, Migrant Worker Conditions in the Kingdom of Saudi Arabia: An Overview of Worker Abuses Linked with Forced Labour, pages 16–23; Complaint, Section II, page 3.
- ⁹³ See Complaint, Section I, page 1.
- ⁹⁴ See “Seventh Supplementary Report: Report of the Committee set up to examine the representation alleging non-observance by Saudi Arabia of Convention No. 29 and its Protocol of 1947, and Conventions Nos 81, 95 and 111”, GB.355/INS/16/7, *International Labour Organization*, 27 November 2025, available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-11/GB355-INS-16-7-Saudi%20Arabia-EN.pdf>, last accessed 23 December 2025.
- ⁹⁵ See “Decisions on the reports of the Officers of the Governing Body concerning the receivability of representations made under article 24 of the ILO Constitution: GB.352/INS/20/2 to INS/20/10/Decisions”, *International Labour Organization*, 7 November 2024, available at: https://www.ilo.org/resource/r_ecord-decisions/gb/352/decisions-reports-officers-governing-body-concerning-receivability, last accessed 23 September 2025.
- ⁹⁶ International Labour Office, *Compendium of Standing Orders and Other Procedural Texts of the Governing Body*, Annex I: Standing Orders Concerning the Procedure for the Examination of Representations under Articles 24 and 25 of the Constitution of the International Labour Organization, GB.350/LILS/1, March 2024, available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GB-Compendium-2021%28Rev.%29-%5BJUR-240315-001%5D-Web-En.pdf>, last accessed 23 September 2025, paragraph 12.
- ⁹⁷ International Labour Office, *Handbook of Procedures Relating to International Labour Conventions and Recommendations*, revised ed. (Geneva: International Labour Office, 2019), available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40normes/documents/publication/wcms_697949.pdf, last accessed 23 September 2025, Appendix IV, question 7.
- ⁹⁸ “Special procedures for the examination in the International Labour Organization of complaints alleging violations of freedom of association”, *International Labour Organization*, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:4046805:NO, last accessed 10 September 2025, paragraph 29.
- ⁹⁹ See, for example, August Reinisch, *The Use and Limits of res judicata and lis pendens as Procedural Tools to Avoid Conflicting Dispute Settlement Outcomes*, 3 *The Law & Practice of International Courts and Tribunals: A Practitioners’ Journal* (2004) 37, (Annex 27), page 43; Campbell McLachlan, *Lis Pendens in International Litigation* (Martinus Nijhoff Publishers, 2009), (Annex 20), pages 117–127. For example, in *Martin v Spain*, the European Commission held that a claim by 23 union activists was inadmissible as it duplicated an earlier ILO claim by their trade union, the parties being “substantially the same”: *Martin v Spain*, ECtHR, Case 16358/90, Admissibility Decision, October 1992, available at: <https://hudoc.echr.coe.int/#%7B%22fulltext%22:%5B%22martin%20v%20spain%22%5D%22documentcollection%22%5D%7D>

[id2%22:\[%22DECISIONS%22\],%22itemid%22:\[%22001-85466%22\]}](#), last accessed 23 September 2025.

- ¹⁰⁰ See Case No 3468 (Saudi Arabia) - Complaint date: 05-JUN-24, available at https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:4399445.
- ¹⁰¹ See “Supervising the application of International Labour Standards for Saudi Arabia”, *International Labour Organization*, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID,P11110_CONTEXT:103208,SC, last accessed 10 September 2025.
- ¹⁰² See Complaint, Section II, page 4.
- ¹⁰³ Observation of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations on Saudi Arabia’s ratification of ILO Convention No. 29 and its 2014 Protocol, adopted 2024, published 113rd ILC Session (2025), *International Labour Organization*, (“**2024 CEACR observations on Saudi Arabia’s ratification of ILO Convention No. 29 and the 2014 Protocol**”), available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID%2CP13100_COUNTRY_ID:4414942%2C103208, last accessed 10 September 2025.
- ¹⁰⁴ 2024 CEACR observations on Saudi Arabia’s ratification of ILO Convention No. 29 and the 2014 Protocol, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID%2CP13100_COUNTRY_ID:4414942%2C103208, last accessed 10 September 2025.
- ¹⁰⁵ “Complaint procedure (Art. 26)”, *International Labour Standards*, available at: <https://www.ilo.org/international-labour-standards/ilo-supervisory-system-special-procedures/complaint-procedure-art26>.
- ¹⁰⁶ See James Crawford, *Brownlie’s Principles of Public International Law* (Oxford University Press, 9ed., 2019) (“**Brownlie’s Principles of International Law**”), (Annex 24), pages 526, 538.
- ¹⁰⁷ “Draft Articles on Responsibility of States for Internationally Wrongful Acts”, Report of the Commission to the General Assembly on the work of its fifty-third session, Yearbook of the International Law Commission, A/CN.4/SER.A/2001/Add.1 (Part 2), *International Law Commission*, 10 August 2001, available at: https://legal.un.org/ilc/publications/yearbooks/english/ilc_2001_v2_p2.pdf, last accessed 23 September 2025, Articles 12, 14 and 15. See also “Materials on the Responsibility of States for Internationally Wrongful Acts”, *United Nations Legislative Series* (2 ed.), ST/LEG/SER.B/25/Rev.1, 2023, available at: <https://legal.un.org/legislativeseries/pdfs/volumes/english/book25.pdf>, last accessed 23 September 2025, page 179 (“The essence of an internationally wrongful act lies in the non-conformity of the State’s *actual* conduct with the conduct it ought to have adopted in order to comply with a particular international obligation.”) (Emphasis added.)
- ¹⁰⁸ Shinichi Ago, “Complaint Procedure: International Labour Organization (ILO)” (Annex 25), *Max Planck Encyclopedias of International Law*, May 2020 (“**Complaint Procedure: International Labour Organization (ILO)**”), (Annex 26), paragraph 5.
- ¹⁰⁹ See, for example, 2017 ILO Report on Qatar Complaint, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/mee tingdocument/wcms_586479.pdf, last accessed 22 September 2025; 2014 ILO Report on Bahrain Complaint, available at: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/320/decision-15th-item-agenda-complaint-concerning-non-observance-bahrain>, last accessed 22 September 2025.
- ¹¹⁰ Complaint Procedure: International Labour Organization (ILO), (Annex 25), paragraph 5.
- ¹¹¹ Saudi Arabia and ILO seal new phase of decent work reforms, June 2025, available at: <https://www.ilo.org/resource/news/saudi-arabia-and-ilo-seal-new-phase-joint-work-advance-decent-work-reforms>, last accessed 22 September 2025.
- ¹¹² ILO Overview of Saudi Arabia, February 2017, available at: <https://www.ilo.org/resource/saudi-arabia>, last accessed 10 September 2025.
- ¹¹³ ILO Overview of Saudi Arabia, February 2017, available at: <https://www.ilo.org/resource/saudi-arabia>, last accessed 10 September 2025.
- ¹¹⁴ Complaint Procedure: International Labour Organization (ILO), (Annex 25), paragraph 5.
- ¹¹⁵ Complaint Procedure: International Labour Organization (ILO), (Annex 25), paragraph 5.

- ¹¹⁶ “Decision concerning the complaint alleging non-observance by Saudi Arabia of Conventions Nos 29, 95, 111, 143 and 155”, GB.355/INS/17/1/Decision, *International Labour Organization*, 27 November 2025, available at: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/gb/355/decision-concerning-complaint-alleging-non-observance-saudi-arabia>, last accessed 23 December 2025.
- ¹¹⁷ See Complaint, Section II, page 3, referring to the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) and the 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up. See also Complaint, Section II, page 3, Convention (No. 87) concerning freedom of association and protection of the right to organise, adopted 9 July 1948, entered into force 4 July 1950, 68 UNTS 17, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO, last accessed 23 September 2025; Convention (No. 98) concerning the application of the principles of the right to organise and to bargain collectively, as modified by the Final Articles Revision Convention, 1961, adopted 1 July 1949, entered into force 18 July 1951, 96 UNTS 257, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO, last accessed 23 September 2025; and the ILO 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, adopted on 18 June 1998, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/ILO_1998_Declaration_EN.pdf, last accessed 23 September 2025.
- ¹¹⁸ ILO Constitution, Article 26(1). ILO Constitution, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000%3A62%3A1566624867971040%3A%3ANO%3A62%3AP62_LIST_ENTRIE_ID%3A2453907%3ANO, last accessed 23 September 2025.
- ¹¹⁹ “Special procedures Article 19: The complaint alleging non-observance is filed”, *International Labour Organization*, (“**Special procedures Article 19: The complaint alleging non-observance is filed**”), available at: <https://guide-supervision.ilo.org/defending/a-complaint-can-be-filed-about-ineffective-observance-of-any-ratified-convention/>, last accessed 1023 September 2025.
- ¹²⁰ International Labour Office, *Third Report: Complaint Alleging Non-observance by Austria, Belgium, Bulgaria, Croatia, Cyprus, Czechia, Denmark, Estonia, Finland, France, Germany, Greece, Hungary, Ireland, Italy, Latvia, Lithuania, Luxembourg, Malta, Netherlands, Poland, Portugal, Romania, Slovakia, Slovenia, Spain and Sweden of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) and the Employment Policy Convention, 1964 (No. 122) (“2022 Third Report”)*, Governing Body, 346th session, 31 October 2022, GB.346/INS/18/3 (“**Third Report on Convention No. 111 Complaint**”), available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_860021.pdf, last accessed 23 September 2025, paragraphs 1–8.
- ¹²¹ Truth, reconciliation and justice in Zimbabwe: Report of the Commission of Inquiry appointed under article 26 of the Constitution of the International Labour Organization to examine the observance by the Government of Zimbabwe of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), International Labour Organization, 18 December 2009, paragraph 38. 2009 Commission of Inquiry Report on Article 26 Complaint against Zimbabwe, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_123293.pdf, last accessed 23 September 2025, paragraph 38.
- ¹²² See, for example, ILO Constitution, Article 24. See, for example, ILO Constitution, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000%3A62%3A1566624867971040%3A%3ANO%3A62%3AP62_LIST_ENTRIE_ID%3A2453907%3ANO, last accessed 23 September 2025, Article 24.
- ¹²³ See “Decisions on the reports of the Officers of the Governing Body concerning the receivability of representations made under article 24 of the ILO Constitution”; GB.352/INS/20/2 to INS/20/10/Decisions”, *International Labour Organization*, 7 November 2024, available at: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/352/decisions-reports-officers-governing-body-concerning-receivability>, last accessed 1023 September 2025; 2024 ILO BWI Representation against Saudi Arabia, page 4.
- ¹²⁴ See Brownlie’s Principles of Public International Law, (Annex 24), page 19; Henry G. Schermers & Niels M. Blokker, *International Institutional Law: Unity within Diversity* (Brill Nijhoff Publishers, 6ed., 2018), (Annex 22), page 836.

¹²⁵ See Brownlie's Principles of Public International Law, (Annex 24), page 359; ILO Constitution, Article 19 (1).

¹²⁶ ILO Constitution, Article 26(1).

¹²⁷ ILO Constitution, Article 5(e).

¹²⁸ ILO Constitution, available at:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000%3A62%3A1566624867971040%3A%3ANO%3A62%3AP62_LIST_ENTRIE_ID%3A2453907%3ANO, last accessed 23 September 2025, Article 26(1).

¹²⁹ "Special procedures Article 19: The complaint alleging non-observance is filed", *International Labour Organization*, available at: <https://guide-supervision.ilo.org/defending/a-complaint-can-be-filed-about-ineffective-observance-of-any-ratified-convention/>, last accessed 1023 September 2025.

¹³⁰ ILO, 2022 *Third Report*, GB.346/INS/18/3 (2022), paragraph 6. Third Report on Convention No. 111 Complaint, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_860021.pdf, last accessed 23 September 2025, paragraph 6.

¹³¹ ILO, 2022 *Third Report*, GB.346/INS/18/3 (2022), paragraph 7. Third Report on Convention No. 111 Complaint, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_860021.pdf, last accessed 23 September 2025, paragraph 7.

¹³² ILO, 2022 *Third Report*, GB.346/INS/18/3 (2022), paragraph 7. Third Report on Convention No. 111 Complaint, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_860021.pdf, last accessed 23 September 2025, paragraph 7.

¹³³ See Section 6.2.

¹³⁴ See Complaint, Section II, pages 3–4.

¹³⁵ See Complaint, Section II, page 3.

¹³⁶ See Complaint, Section II, page 4–7.

¹³⁷ See Complaint, Section II, page 5. See also Complaint, Section II, pages 4–7.

¹³⁸ See Complaint, Section III, pages 7–10.

¹³⁹ "Special procedures Article 19: The complaint alleging non-observance is filed", *International Labour Organization*, available at: <https://guide-supervision.ilo.org/defending/a-complaint-can-be-filed-about-ineffective-observance-of-any-ratified-convention/>, last accessed 1023 September 2025.

¹⁴⁰ Footnote 2 above explains the distinction between the concepts of receivability and admissibility.

¹⁴¹ See "Saudi Arabia", *International Labour Organization*, 13 February 2017, available at: <https://www.ilo.org/resource/saudi-arabia>, last accessed 10 September 2025.

¹⁴² International Labour Office, *Discontinuation of the Procedure Initiated by the Governing Body in accordance with Article 26(4) of the ILO Constitution Concerning the Observance by Nigeria of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)*, Governing Body, 273rd session, November 1998, GB.273/15/1, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:2508284,en:NO, last accessed 23 September 2025, paragraph 4.

¹⁴³ International Labour Office, *Discontinuation of the Procedure Initiated by the Governing Body in accordance with Article 26(4) of the ILO Constitution Concerning the Observance by Nigeria of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)*, Governing Body, 273rd session, November 1998, GB.273/15/1, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:2508284,en:NO, last accessed 23 September 2025, paragraph 4.

¹⁴⁴ ILO Constitution, available at:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000%3A62%3A1566624867971040%3A%3ANO%3A62%3AP62_LIST_ENTRIE_ID%3A2453907%3ANO, last accessed 23 September 2025, Article 26(1).

¹⁴⁵ ILO Constitution, available at:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000%3A62%3A1566624867971040%3A%3ANO%3A62%3AP62_LIST_ENTRIE_ID%3A2453907%3ANO, last accessed 23 September 2025, Article 28.

¹⁴⁶ 2017 ILO Report on Qatar Complaint, available at:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_586479.pdf, last accessed 22 September 2025; 2014 ILO Report on Bahrain Complaint, available at: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/320/decision-15th-item-agenda-complaint-concerning-non-observance-bahrain>, last accessed 22 September 2025, paragraph 20; International Labour Office, *Complaint Concerning Non-observance by Guatemala of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), Made by Delegates to the 101st Session (2012) of the International Labour Conference under article 26 of the ILO Constitution*, Governing Body, 334th session, October 2018, GB.334/INS/9(Rev.), available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_647960.pdf, last accessed 22 September 2025.

¹⁴⁷ “Complaint procedure (Art. 26)”, *International Labour Standards*, available at: <https://www.ilo.org/international-labour-standards/ilo-supervisory-system-special-procedures/complaint-procedure-art26>.

¹⁴⁸ See *Towards Freedom and Dignity in Myanmar: Report of the Commission of Inquiry established in accordance with article 26 of the ILO Constitution concerning the non-observance by Myanmar of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)*, International Labour Organization, 4 August 2023, available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/publication/wcms_894548.pdf, last accessed 8 October 2025, paragraph 608; International Labour Office, Case No 698 against Senegal, Interim Report No 139, 1974, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_I D:2899507, last accessed 8 October 2025, paragraph 453; International Labour Office, Case No 485 against Bolivian Republic of Venezuela, Interim Report No 95, 1967, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_I D:2899004, last accessed 8 October 2025, paragraphs 279-280.

¹⁴⁹ “Draft Articles on Responsibility of States for Internationally Wrongful Acts”, Report of the Commission to the General Assembly on the work of its fifty-third session, Yearbook of the International Law Commission, A/CN.4/SER.A/2001/Add.1 (Part 2), *International Law Commission*, 10 August 2001, available at: https://legal.un.org/ilc/publications/yearbooks/english/ilc_2001_v2_p2.pdf, last accessed 23 September 2025, Article 12.

¹⁵⁰ See Aniruddha Rajput, “Standard of Proof”, *Max Planck Encyclopedias of International Law*, February 2021, (Annex 26), paragraph 69 (“Human rights fact-finding missions also adopt different standards. Several commissions have used balance of probabilities . . . Other standards that have been used are ‘reasonable grounds to believe’ . . . ‘reasonable suspicion’ . . . or no reference to any standard at all”); Rüdiger Wolfrum & Mirka Möldner, “International Courts and Tribunals, Evidence”, *Max Planck Encyclopedias of International Law*, August 2013, paragraphs 75–79, (Annex 21).

¹⁵¹ ILO Constitution, available at:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000%3A62%3A1566624867971040%3A%3ANO%3A62%3AP62_LIST_ENTRIE_ID%3A2453907%3ANO, last accessed 23 September 2025, Article 26.

¹⁵² See Complaint, Annex 1, pages 13-28, Annex 1 contains the ILO’s preliminary comments on the bilateral labour agreements between the Federal Republic of Somalia and the Kingdom of Saudi Arabia on the recruitment of Somalian workers in the Kingdom. It does not support the factual allegations being made in the Complaint.

¹⁵³ See Complaint, Section II, pages 4–7.

¹⁵⁴ See Complaint, Section II, pages 4–7.

¹⁵⁵ See Complaint, Section III, page 8.

¹⁵⁶ See Complaint, Section III, pages 7-10

- ¹⁵⁷ See, for example, *MO v Secretary of State for the Home Department* [2011] UKUT 00190 (IAC), paragraph 126. The Upper Tribunal (Immigration and Asylum Chamber) exercised a “great deal of caution” when considering reports from Amnesty international. It noted that “[t]he Tribunal generally holds reports from Amnesty International in high esteem, but bearing in mind the standards which it states that it applies to its own evidence-gathering, we are struck by the lack of any sourcing of its conclusion . . . [t]heir reports appear to rely on their general opening statement declaring that individuals’ stories are properly checked and cross-checked. But the actual accounts regarding these two are not themselves sourced . . . [i]t may well be that Amnesty International has cogent reasons for treating their cases as verified, but we are not told what they are. We are also struck by the lack of any indication of the reliability of the source of its information.” The Administrative Court within the King’s Bench Division of the High Court of Justice in the United Kingdom has expressed scepticism and distrust of reporting from Amnesty International. In *Mustafa Kamel Mustafa (Otherwise Abu Hamza) v The Government of the United States of America, Secretary of State for the Home Department*, it noted that “[n]o one needs reminding of Amnesty International reputation, but in this report a great deal of comment is erected on the basis of very little evidence” (paragraph 62). The Court in that case further disagreed with the findings in the Amnesty International report. See *Mustafa Kamel Mustafa (Otherwise Abu Hamza) v The Government of the United States of America, Secretary of State for the Home Department* [2008] EWHC 1357 (Admin), available at: [https://www.bailii.org/cgi-bin/format.cgi?doc=/ew/cases/EWHC/Admin/2008/1357.html&query=\(.2008.\)+AND+\(EWHC\)+AND+\(1357\)](https://www.bailii.org/cgi-bin/format.cgi?doc=/ew/cases/EWHC/Admin/2008/1357.html&query=(.2008.)+AND+(EWHC)+AND+(1357)).
- ¹⁵⁸ See Complaint, Section IV, pages 10–12.
- ¹⁵⁹ “Complaint procedure (Art. 26)”, *International Labour Standards*, available at: <https://www.ilo.org/international-labour-standards/ilo-supervisory-system-special-procedures/complaint-procedure-art26>.
- ¹⁶⁰ See Report of the Commission Appointed under Article 26 of the Constitution of the International Labour Organisation to Examine the Complaint Filed by the Government of Portugal concerning the Observance by the Government of Liberia of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), International Labour Organization, April 1963, available at: [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1963-46-2-Suppl.2\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1963-46-2-Suppl.2).pdf), last accessed 8 October 2025, paragraph 50(6); Report of the Commission Appointed under Article 26 of the Constitution of the International Labour Organisation to Examine the Complaints concerning the Observance by Greece of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and of the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), Made by a Number of Delegates to the 52nd Session of the International Labour Conference, International Labour Organization, 1971, available at: [09604\(1971-54-2-special-suppl\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1971-54-2-special-suppl).pdf), last accessed 8 October 2025, paragraphs 57(5), 137, 139, 155, 176; International Labour Office, Case No 3197 against Peru, Definitive Report No 391, 2019, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_I D:4017604, last accessed 8 October 2025, paragraph 501.
- ¹⁶¹ See Complaint, Section II, pages 4–7.
- ¹⁶² See Complaint, Section II, page 3.
- ¹⁶³ See Complaint, Section II, page 3–7.
- ¹⁶⁴ See Complaint, Section II, pages 5–6.
- ¹⁶⁵ See Complaint, Section II, page 5–6.
- ¹⁶⁶ See Complaint, Section IV, pages 10–12 (purported wage theft is described in testimonials 1, 3–5 and 11, and forced labour in all 11 testimonials).
- ¹⁶⁷ See Complaint, Section II, page 3.
- ¹⁶⁸ See Complaint, Section II, page 3.
- ¹⁶⁹ See Complaint, Section II, page 3.
- ¹⁷⁰ See Complaint, Sections II–III, pages 2–3.
- ¹⁷¹ See Complaint, Section I(A), page 2.
- ¹⁷² See Complaint, Section I(A), page 2.

- ¹⁷³ See Complaint, Section I(A), page 1.
- ¹⁷⁴ See Complaint, Section II, pages 4–7.
- ¹⁷⁵ See Complaint, Section II, pages 4–5.
- ¹⁷⁶ See Complaint, Section II, page 6.
- ¹⁷⁷ See Complaint, Section II, page 4–7.
- ¹⁷⁸ See Complaint, Section II, pages 4–7.
- ¹⁷⁹ See Complaint, Section II, page 5.
- ¹⁸⁰ See Complaint, Section II, pages 4–7.
- ¹⁸¹ Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), Articles 1 and 2.
- ¹⁸² See Complaint, Section II, pages 4–7.
- ¹⁸³ Convention (No. 29) concerning forced or compulsory labour, as modified by the Final Articles Revision Convention, 1946, adopted 28 June 1930, entered into force 1 May 1932, 39 UNTS 55 (“**ILO Convention No. 29**”), available at https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C_029:NO, last accessed 23 September 2025, Article 1.
- ¹⁸⁴ ILO Convention No. 29, available at https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C_029:NO, last accessed 23 September 2025, Article 25.
- ¹⁸⁵ See Complaint, Section II, pages 3–4.
- ¹⁸⁶ See Complaint, Section II, pages 5–6.
- ¹⁸⁷ See Complaint, Section IV, pages 10–12.
- ¹⁸⁸ See Complaint, Section IV, pages 3–4.
- ¹⁸⁹ See Complaint, Section II, page 5.
- ¹⁹⁰ See Complaint, Section II, page 4.
- ¹⁹¹ See Complaint, Section II, pages 4–7.
- ¹⁹² Complaint, Section II, pages 5–6. The examples given include Kenyan domestic workers (November 2022), Nigerian construction workers (February 2023), Ethiopian domestic workers (July 2022), Somali construction workers (January 2023) and Ghanaian domestic workers (April 2023).
- ¹⁹³ International Labour Office, *General Survey of the reports concerning the Protection of Wages Convention (No. 95) and the Protection of Wages Recommendation (No. 85), 1949*, 2003, paragraph 368.
- ¹⁹⁴ For example, the Complaint alleges: “Nigerian construction workers in Riyadh reported not being paid for several months”: Complaint, Section II, page 5.
- ¹⁹⁵ The five purported testimonials in Complaint, Section IV, pages 10–12, are Worker S (a Nigerian Worker) (“I was hired as a driver but was forced to do heavy labour instead. My wages were withheld for months . . .”); Worker AS (a Ugandan Worker) (“I was forced to work long hours without pay”); Worker C (an Eritrean Worker) (“My employer locked me in the house and made me work long hours without pay”); Worker X (a Somali Worker) (“My wages were withheld, and my movements were restricted”); and Worker K (a Ghanaian Worker) (“My employer withheld my wages and passport”).
- ¹⁹⁶ See Complaint, Section IV, page 11.
- ¹⁹⁷ See Complaint, Section IV, page 11.
- ¹⁹⁸ See Articles 90(1)–(2), 88 and 92 of the Labor Law, requiring timely wage payment (weekly or monthly, as applicable), settlement of all entitlements at the end of service, and prohibiting deductions without legal basis or consent (Annex 5); see also “Wage Protection Program” confirming electronic monitoring of on-time, full wage payments.

- ¹⁹⁹ The Kingdom of Saudi Arabia welcomes further information about these cases so that it can investigate these cases with the assistance of the ILO.
- ²⁰⁰ See Complaint, Section II, pages 5–6.
- ²⁰¹ See Complaint, Section II, pages 4–7.
- ²⁰² *General Survey of the reports concerning the Protection of Wages Convention (No. 95) and the Protection of Wages Recommendation (No. 85), 1949, 2003, International Labour Organization*, (“**2003 General Survey concerning the Protection of Wages**”), available at: [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2003-91-1B\)346.pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2003-91-1B)346.pdf), last accessed 23 September 2025, paragraph 368.
- ²⁰³ See Complaint, Section II, pages 4–6 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 1–2, 4–6), (Wage Theft and Economic Exploitation, examples 1–6); Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 1, 3–5 and 11).
- ²⁰⁴ See Complaint, Section II, pages 4–6 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 1–2, 4–6), (Wage Theft and Economic Exploitation, examples 1–6).
- ²⁰⁵ See Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 1, 3–5 and 11).
- ²⁰⁶ See Complaint, Section I(B)(2), page 2.
- ²⁰⁷ See Complaint, Section II, page 4.
- ²⁰⁸ See Complaint, Section II, page 4.
- ²⁰⁹ See Complaint, Section IV, pages 10–12.
- ²¹⁰ ILO Convention No. 111 concerning discrimination in respect of employment and occupation, adopted 25 June 1958, entered into force 15 June 1960, 362 UNTS 31, ILO Convention No. 111, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111, last accessed 23 September 2025, Article 1. Article 1 defines discrimination as including: “(a) any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation; (b) such other distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation as may be determined by the Member concerned after consultation with representative employers’ and workers’ organisations, where such exist, and with other appropriate bodies”.
- ²¹¹ See Complaint, Section II, page 4.
- ²¹² ILO Convention No. 111, Articles 2 and 3.
- ²¹³ See Council of Ministers Resolution No. [416](#) dated 10 January 2023.
- ²¹⁴ See Complaint, Section III(1), pages 7–8.
- ²¹⁵ See Complaint, Section III(1), pages 7–8.
- ²¹⁶ See Complaint, Annex 1, pages 13–27.
- ²¹⁷ See Complaint, Section III(1), page 7.
- ²¹⁸ See Complaint, Section III(1), page 8, citing “Somalia: ITUC condemns exploitative labour agreements with Saudi Arabia”, *ITUC*, 16 December 2024, available at: <https://www.ituc-csi.org/Somalia-ITUC-condemns-exploitative-labour-agreements-with-Saudi-Arabia>, last accessed 4 September 2025.
- ²¹⁹ See Complaint, Section III(1), page 8.
- ²²⁰ See Complaint Procedure: International Labour Organization (ILO) 2020, (Annex 25), paragraph 5.
- ²²¹ See Complaint, Section I(A), page 1. See also Section I(B)(1), page 2: “The Kafala system—an exploitative sponsorship framework—remains intact, placing migrant workers under the complete control of their employers”; Section II, page 3: “The Kafala system . . . violate[s] various ILO agreements that ensure migrant workers’ rights are safeguarded, respected and enforced.”

- ²²² See Complaint, Section I(A), page 1. See also Section I(B)(1), page 2: “The Kafala system—an exploitative sponsorship framework—remains intact, placing migrant workers under the complete control of their employers”; Section II, page 3: “The Kafala system . . . violate[s] various ILO agreements that ensure migrant workers’ rights are safeguarded, respected and enforced.”
- ²²³ See Saudi Press Agency website, “*Expatriate Workers’ Rights in Saudi Arabia: Continuous Protection and Comprehensive Legislation*”, available at: <https://www.spa.gov.sa/en/N2273390>, last accessed 08/10/2025.
- ²²⁴ See Complaint, Section III, page 9.
- ²²⁵ See Complaint, Section III, page 9.
- ²²⁶ See Complaint, Section III(3), page 8.
- ²²⁷ See Complaint, Section III(3), page 8.
- ²²⁸ See Complaint, Section III, page 8.
- ²²⁹ ILO Convention No. 29, available at https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C_029:NO, last accessed 23 September 2025; Convention concerning the Protection of Wages, 1949 (No. 95), adopted 1 July 1949, entered into force 24 September 1952, 138 UNTS 225, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095, last accessed 22 September 2025; ILO Convention No. 111, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111, last accessed 23 September 2025.
- ²³⁰ See Complaint, Section II, page 5.
- ²³¹ See Complaint, Section IV, page 10.
- ²³² See Complaint, Section II, page 4.
- ²³³ See Complaint, Section II, page 7.
- ²³⁴ See Complaint, Section II, page 5.
- ²³⁵ ILO Constitution, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000%3A62%3A1566624867971040%3A%3ANO%3A62%3AP62_LIST_ENTRIE_ID%3A2453907%3ANO, last accessed 23 September 2025, Article 26.
- ²³⁶ See Complaint, Section II, pages 4–7.
- ²³⁷ See Complaint, Section IV, pages 10–12.
- ²³⁸ See Complaint, Section II, pages 4–6 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 1, 2 and 6), (Wage Theft and Economic Exploitation, example 4), (Physical and Psychological Abuse, examples 3, 5 and 6); Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 2–4, 6–7 and 9–10).
- ²³⁹ See Complaint, Section II, page 5 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 2–3 and 5–6); Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 2–3 and 6–11).
- ²⁴⁰ See Complaint, Section II, pages 5–6 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 3 and 6), (Physical and Psychological Abuse, example 2); Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 2–10).
- ²⁴¹ See Complaint, Section II, pages 4–6 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 4–5); Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 1–6 and 8–11).
- ²⁴² See International Labour Office, *Report of the committee set up to examine the representation alleging non-observance by Qatar of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), made under article 24 of the ILO Constitution by the International Trade Union Confederation and the Building and Woodworkers International*, Governing Body, 320th session, 24 March 2014, GB.320/INS/14/8, (“**2014 ILO Report on BWI Complaint against Qatar**”), available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:3113101,en:NO, last accessed 23 September 2025, paragraph 42.

- ²⁴³ See 2014 ILO Report on BWI Complaint against Qatar, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEEDING_ID,P50012_LANG_CODE:3113101,en:NO, last accessed 23 September 2025, paragraph 41.
- ²⁴⁴ See Complaint, Section I(A) (page 1), Section I(B)(1) (page 2), Section II (page 3), Section III, page 9.
- ²⁴⁵ See Complaint, Section I(A), page 1.
- ²⁴⁶ 2014 ILO Report on BWI Complaint against Qatar, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEEDING_ID,P50012_LANG_CODE:3113101,en:NO, last accessed 23 September 2025.
- ²⁴⁷ See Complaint, Section II, pages 4–6 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 4–5); Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 1–6 and 8–11).
- ²⁴⁸ See Complaint, Section II, pages 4–7.
- ²⁴⁹ See Complaint, Section II, pages 4–6 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 4–5).
- ²⁵⁰ See Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 1–6 and 8–11).
- ²⁵¹ See Article 39 of the Labor Law (Annex 6).
- ²⁵² See Ministerial Resolution No. 75506 dated 29 November 2022, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2024-06/TRA00386%2823%29-31-5-2024-1.pdf>, last accessed 06/10/2025.
- ²⁵³ See [Annex 5](#) to the Implementing Regulations of Labor Law and its Annexes.
- ²⁵⁴ See Complaint, Section II, page 5.
- ²⁵⁵ See Complaint, Section IV, page 10.
- ²⁵⁶ See Executive Regulation for the Control and Governance of Labor Inspection Works.
- ²⁵⁷ See MHRSD's website, *"The Ministry has conducted over 912000 inspection tours since the beginning of 2025"*, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/%D8%A3%D9%83%D8%AB%D8%B1-%D9%85%D9%86-912-%D8%A3%D9%84%D9%81-%D8%AC%D9%88%D9%84%D8%A9-%D8%B1%D9%82%D8%A7%D8%A8%D9%8A%D8%A9-%D9%85%D9%86%D8%B0-%D9%85%D8%B7%D9%84%D8%B9-2025>, last accessed 08/10/2025.
- ²⁵⁸ See Chapter 13 of the Labor Law (work inspection) (Annex 7) and Executive Regulation for the Control and Governance of Labor Inspection Works.
- ²⁵⁹ See *Najiz* Portal of the Ministry of Justice, available at: <https://new.najiz.sa>, last accessed 15 September 2025.
- ²⁶⁰ See Ministerial Decision No. 91285 dated 2 January 2024, approving the Rules and Procedures Regulating the Amicable Settlement of Labor Disputes (Annex 17).
- ²⁶¹ See objectives and tasks of the National Committee of Workers Committees (Annex 18), available at: <https://www.snc.org.sa/%D8%A7%D9%84%D8%A3%D9%87%D8%AF%D8%A7%D9%81-%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%87%D8%A7%D9%85/>, last accessed 08/10/2025.
- ²⁶² See Royal Decree No. M/53 dated 3 July 2012, enacting the Enforcement Law.
- ²⁶³ See Ministry of Justice website, *"Saudi MoJ launches second phase of preventive justice initiative to digitalize contracts"*, available at: <https://www.moj.gov.sa/English/MediaCenter/news/Pages/NewsDetails.aspx?itemId=998>, last accessed 07/10/2025.
- ²⁶⁴ See MHRSD's website, *"The Procedural Guide for ending the contractual relationship"*, available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%84%D9%8A%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B1%D8%B4%D8%A7%D8%AF%D9%8A-%D9%84%D9%85%D8%A8%D8%A7%D8%AF%D8%B1%D8%A9-%D8%B9%D9%82%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84->

[%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%AB%D9%82-](#)

[%D8%B3%D9%86%D8%AF%D9%8B%D8%A7](#), last accessed 07/10/2025.

²⁶⁵ See Ministry of Justice website, “Saudi Moj Launches Unified Translation Center Services on Taqadhi Platform”, available at: <https://www.moj.gov.sa/English/MediaCenter/news/Pages/NewsDetails.aspx?itemId=1123>, last accessed 08/10/2025.

²⁶⁶ See Complaint, Section II (pages 3–4 and 5–6), Section IV (pages 10–12).

²⁶⁷ See Complaint, Section II, pages 3–4.

²⁶⁸ 2003 General Survey concerning the Protection of Wages, available at: [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2003-91-1B\)346.pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2003-91-1B)346.pdf), last accessed 23 September 2025, paragraph 368.

²⁶⁹ See Complaint, Section II, pages 4–6 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 1–2, 4–6), (Wage Theft and Economic Exploitation, examples 1–6); Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 1, 3–5 and 11).

²⁷⁰ See Complaint, Section II, pages 4–6 (Forced Labour and Human Trafficking, examples 1–2, 4–6), (Wage Theft and Economic Exploitation, examples 1–6).

²⁷¹ See Complaint, Section IV, pages 10–12 (personal testimonies 1, 3–5 and 11).

²⁷² 2003 General Survey concerning the Protection of Wages, available at: [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2003-91-1B\)346.pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2003-91-1B)346.pdf), last accessed 23 September 2025, paragraph 368.

²⁷³ See Council of Ministers Resolution No. [733](#) dated 7 July 2020.

²⁷⁴ See Guidelines for the Expatriate Worker Wage Insurance Service for Private Sector Defaults, issued pursuant to Ministerial Decision dated 06 October 2024.

²⁷⁵ See Article 19 of the Labor Law (Annex 8).

²⁷⁶ See MHRSD’s website, “The Guideline for the Initiative Documented Employment Contract as an Enforceable Instrument” (news release date 05/10/2025), available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%84%D9%8A%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B1%D8%B4%D8%A7%D8%AF%D9%8A-%D9%84%D9%85%D8%A8%D8%A7%D8%AF%D8%B1%D8%A9-%D8%B9%D9%82%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%AB%D9%82-%D8%B3%D9%86%D8%AF%D9%8B%D8%A7>, last accessed 08/10/2025.

²⁷⁷ See MHRSD’s website, “Ministry of Human Resources and Social Development: Over 900,000 Establishments Covered by Wage Protection Program with Compliance Rate Exceeding 88%” (news release date 31/12/2024), available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/>, last accessed 14/09/2025.

²⁷⁸ See MHRSD’s website, “The Ministry of Human Resources and Social Development Conducts Over 700,000 Inspection Visits During the First Half of 2024” (news release date 17/09/2024), available at: <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/240820241>, last accessed 08/10/2025.

²⁷⁹ See Saudi Press Agency website, “Wage Protection Program: Enhancing Labor Market Integrity in Saudi Arabia” (news release date 31/12/2024), available at: <https://www.spa.gov.sa/en/N2235811>, last accessed 08/10/2025.

²⁸⁰ See “Saudi HR ministry cracks down on labor violations”, ARAB NEWS, 24 August 2024, available at: <https://www.arabnews.com/node/2568664/saudi-arabia>, last accessed 15/09/2025.

²⁸¹ See Executive Regulation for the Control and Governance of Labor Inspection Works.

²⁸² See Complaint, Section I(B)(2), page 2.

²⁸³ ILO Convention No. 111, available at: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111, last accessed 23 September 2025, Article 2.

- ²⁸⁴ ILO Convention No. 111, , available at:
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111, last accessed 23 September 2025, Article 3.
- ²⁸⁵ ILO Convention No. 111, , available at:
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111, last accessed 23 September 2025, Articles 2 and 3.
- ²⁸⁶ ILO Convention No. 111, available at:
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111, last accessed 23 September 2025, Article 2.
- ²⁸⁷ See Article 8 of the Basic Law of Governance, Article 61 of the Labour Law (Annex 2), and Article 9(8) of the Implementing Regulations of Labour Law and its Annexes (Annex 13).
- ²⁸⁸ See Riyadh Region Municipality website, “*Women Empowerment*”, available at:
<https://www.alriyadh.gov.sa/en/content/women-empowerment>, last accessed 15/09/2025.
- ²⁸⁹ See Council of Ministers Resolution No. [416](#) dated 10 January 2023.
- ²⁹⁰ See Point (1) and (2) of Council of Ministers Resolution No. [416](#) dated 10 January 2023.
- ²⁹¹ See Objectives of the National Policy for Promoting Equal Opportunities and Equal Treatment in Employment and Occupation in the Kingdom (Annex 16).
- ²⁹² See Point (3) of Council of Ministers Resolution No. [416](#) dated 10 January 2023.
- ²⁹³ Ministerial Decision No. 51848 dated 5 November 2020.