« PERSONNE NE VEUT TRAVAILLER DANS DE TELLES CONDITIONS. »

DIX ANS D'EXPLOITATION SUR LE CHANTIER DU MÉTRO DE RIYAD

SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS

AMNESTY INTERNATIONAL

Amnesty International est un mouvement rassemblant 10 millions de personnes qui fait appel à l'humanité en chacun et chacune de nous et milite pour que nous puissions toutes et tous jouir de nos droits humains. Notre vision est celle d'un monde dans lequel les dirigeants et dirigeantes tiennent leurs promesses, respectent le droit international et sont tenus de rendre des comptes. Essentiellement financée par ses membres et des dons individuels, Amnesty International est indépendante de tout gouvernement, de toute tendance politique, de toute puissance économique et de tout groupement religieux. Nous avons la conviction qu'agir avec solidarité et compassion aux côtés de personnes du monde entier peut rendre nos sociétés meilleures.

© Amnesty International 2025
Sauf mention contraire, le contenu de ce document est sous licence Creative Commons (Attribution – Pas d'Utilisation Commerciale – Pas de Modification 4.0 International).
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode
Pour plus d'informations, veuillez consulter la page relative aux autorisations sur notre site : www.amnesty.org/fr.
Lorsqu'une entité autre qu'Amnesty International est détentrice du copyright, le matériel n'est pas sous licence Creative Commons.
Édition originale publiée en 2025
par Amnesty International Ltd
Peter Benenson House, 1 Easton Street
London WC1X 0DW, Royaume-Uni

Index : MDE 23/0241/2025
Langue originale : anglais

amnesty.org

Photo de couverture : *Un ouvrier sur le chantier de construction du métro de la capitale saoudienne, Riyad, projet dont le coût s'élève à des milliards de dollars (26 août 2015).*
© AHMED FARWAN/AFP/Getty Images

AMNESTY INTERNATIONAL

SYNTHÈSE

Pendant plus de 10 ans, à Riyad, des dizaines de milliers de personnes migrantes ont travaillé sans relâche sous une chaleur accablante et dans la poussière, creusant des tunnels, posant des rails et exécutant des tâches de soutien, notamment administratif, pour des consortiums d'entreprises saoudiennes et internationales. Dans bien des cas, ils n'ont perçu qu'une faible rémunération. Leur travail, souvent invisible et pourtant indispensable, a permis l'ouverture du métro de Riyad en janvier 2025 : 176 kilomètres de rails, 85 stations et des infrastructures ayant coûté plusieurs milliards de dollars. Salué comme la « colonne vertébrale » du réseau de transport public de la capitale, le métro va transporter des millions de passagères et passagers chaque année et sera un élément essentiel des préparatifs de l'Arabie saoudite pour la Coupe du monde masculine 2034 de la FIFA, entre autres grands événements internationaux.

Le présent rapport expose les conditions de travail et de vie de certains de ces travailleurs migrants, et montre que l'État ne les a pas protégés contre de graves atteintes aux droits humains. Il repose en premier lieu sur des entretiens menés à distance par Amnesty International auprès de 38 hommes originaires du Bangladesh, d'Inde et du Népal, qui ont travaillé sur le chantier du métro de Riyad entre 2014 et 2025 ; la plupart y ont été employés au moins jusqu'à fin 2023. Il s'appuie également sur une analyse des textes législatifs nationaux et internationaux relatifs à la situation des travailleuses et travailleurs migrants en Arabie saoudite, ainsi que sur de précédents rapports d'Amnesty International et d'autres organisations de la société civile. Au total, les ouvriers interrogés travaillaient pour 11 employeurs différents – des entreprises ayant leur siège en Arabie saoudite ou dans d'autres pays –, dont certains des principaux entrepreneurs du chantier, ainsi que des sous-traitants et des sociétés fournisseuses de main-d'œuvre. Les noms de ces entreprises ne sont pas cités dans ce rapport, qui se concentre avant tout sur les responsabilités de l'État saoudien.

Le coût caché du métro

Bon nombre de ces travailleurs ont été victimes d'exploitation avant même de quitter leur pays d'origine. La plupart des hommes interrogés pour ce rapport étaient déjà endettés, après avoir versé entre 700 et 3 500 dollars des États-Unis à des agents dans leur pays d'origine pour régler divers frais, notamment de recrutement. Souvent, ces montants étaient plusieurs fois supérieurs aux limites imposées par le gouvernement et étaient réclamés à ces hommes malgré l'interdiction, prévue dans la législation saoudienne, de demander aux travailleuses et travailleurs de verser des frais de recrutement. Ayant des familles à charge et peu d'économies, certains de ces hommes ont contracté des emprunts auprès de banques ou de prêteurs ou ont vendu des biens familiaux pour couvrir ces dépenses. Informés par les recruteurs qu'un travail et un salaire décents les attendaient en Arabie saoudite, ils voyaient dans cette opportunité leur chance de s'extraire de la pauvreté.

> **« J'ai payé 100 000 roupies (700 dollars des États-Unis) à l'agent de recrutement. Mais pendant les préparatifs – voyage, visites médicales et autres formalités –, j'ai dépensé un total de 200 000 roupies (1 400 dollars). Je n'avais pas d'argent avec moi à ce moment-là [...]. J'ai emprunté de l'or aux parents de ma femme, je l'ai vendu et j'ai reçu de l'argent liquide [...]. Comme le prix de l'or a augmenté, j'ai dû rembourser presque le double de ce que j'ai obtenu. Il m'a fallu six mois pour rembourser les prêts**. »
> [Suman, Népal]

Trop souvent, ces hommes n'ont découvert la vérité sur leur emploi qu'après avoir payé les agents de recrutement et être partis pour l'Arabie saoudite. Une fois sur place, quand ils ont finalement appris qu'ils travailleraient pendant un plus grand nombre d'heures pour un salaire plus faible, ou qu'ils n'avaient pas été recrutés par une entreprise de

construction mais par une entreprise intermédiaire fournisseuse de main-d'œuvre connue pour ses pratiques relevant de l'exploitation, il leur a semblé trop tard pour faire demi-tour. Les dettes de certains étaient telles qu'ils étaient déjà pieds et poings liés avant même le début de leur voyage, ce qui les rendait extrêmement vulnérables à d'autres formes d'exploitation.

Le fait que la quasi-totalité des 38 personnes interrogées, qui ont travaillé sur le chantier pour différentes entreprises et à différents moments, aient déclaré avoir dû payer des frais de recrutement excessifs et illégaux témoigne d'une situation préoccupante : ni les entreprises, ni les gouvernements n'ont pris de mesures efficaces, ou trop peu, pour prévenir cette exploitation.

Selon les propos recueillis par Amnesty International, après leur arrivée dans le pays, le problème le plus préoccupant pour les travailleurs était le faible niveau des salaires. Beaucoup d'entre eux étaient payés moins de deux dollars des États-Unis par heure, tandis que d'autres gagnaient à peine la moitié de cette somme en tant que manœuvres, agents d'entretien ou travailleurs auxiliaires sur le chantier du métro de Riyad. Quasiment tous travaillaient plus de 60 heures par semaine, s'éreintant 10 heures par jour, six jours par semaine, selon toute vraisemblance en violation de la législation saoudienne. Si la plupart des travailleurs ont déclaré ne pas avoir été directement forcés de faire des heures supplémentaires, leurs salaires de base étaient en réalité si faibles qu'ils avaient l'impression de ne pas avoir d'autre choix pour pouvoir subvenir aux besoins de leur famille.

> **« En raison de l'inflation au Népal, ce salaire est trop faible pour couvrir les dépenses domestiques. Il part en fumée dès que je paye les frais pour l'éducation de mes enfants et d'autres dépenses. Mais qu'est-ce que je peux faire ? Je dois joindre les deux bouts. »** [Nabin, Népal]

L'Arabie saoudite n'a pas de politique établissant un salaire minimum universel, mais elle fixe un salaire mensuel plancher de 4 000 riyals saoudiens (1 066 dollars des États-Unis) pour les ressortissant·e·s saoudiens dans le cadre de son programme *Nitaqat*, qui a pour but d'accroître la proportion d'employé·e·s saoudiens dans le secteur privé. Dans la pratique, ce programme établit de fait un salaire minimum pour les Saoudien·ne·s, tandis que les personnes d'origine étrangère, pour la plupart des travailleuses et travailleurs migrants racisés venus d'Asie et d'Afrique et occupant en grande majorité des postes sous-payés et dangereux, n'ont pas droit à cette protection. Associé au système de parrainage (*kafala*), cet état de fait expose les travailleuses et travailleurs migrants à un risque élevé d'exploitation, puisque dans la plupart des cas les personnes n'ayant pas la nationalité saoudienne perçoivent seulement une fraction du salaire moyen des Saoudien·ne·s. En l'absence d'une politique salariale générale et du fait qu'il n'existe aucune mesure visant à garantir des salaires suffisants pour permettre un niveau de vie décent, cette exclusion fondée sur la nationalité nuit de manière disproportionnée aux travailleuses et travailleurs migrants racisés et s'apparente à de la discrimination raciale, aux termes du droit international.

Souvent, la chaleur implacable des étés saoudiens rendait plus difficiles encore les journées de travail interminables sur le chantier du métro de Riyad. En 2024 et 2025 par exemple, entre juin et août, Riyad a connu des températures égales ou supérieures à 40 °C pendant plus de huit heures chaque jour, souvent dès 11 heures du matin environ et jusqu'à 19 ou 20 heures le soir. La majeure partie du pays subit des températures similaires chaque année, car l'Arabie saoudite connaît une hausse de la fréquence et de l'intensité des épisodes de chaleur – une tendance qui, selon les projections, devrait se poursuivre, compte tenu du changement climatique planétaire. Bien que la plupart des personnes interrogées aient déclaré que leurs employeurs respectaient dans une large mesure l'interdiction imposée par le gouvernement de faire travailler des personnes en extérieur et au soleil en milieu de journée en été, elles ont également décrit les lacunes de cette disposition, notamment liées au fait que la chaleur et l'humidité peuvent se maintenir à des niveaux très élevés même à d'autres moments de la journée et en dehors de cette période de l'année. Selon un ouvrier du bâtiment, travailler pendant les heures étouffantes non concernées par l'interdiction revenait à être « en enfer ».

Plusieurs hommes ont expliqué que leurs vêtements étaient trempés de sueur, que leurs yeux piquaient, que leur vision se brouillait et que certains de leurs collègues s'évanouissaient, sur site ou après-coup, pendant le dîner à la cantine du personnel : autant de signes des graves dangers qu'entraîne l'exposition prolongée à une chaleur extrême. Certains travailleurs ont également décrit la pression exercée sur eux par leurs supérieurs, qui les empêchaient de prendre des pauses ou qui pénalisaient les personnes qui en prenaient sans autorisation, ce qui va à l'encontre des directives diffusées par le gouvernement sur le travail par grande chaleur.

> **« Quand je travaille par une chaleur extrême, j'ai l'impression d'être en enfer. [...] Est-ce que j'ai fait quelque chose de mal pour que Dieu me punisse ? [...] Qu'est-ce qui m'a poussé à travailler dans cet environnement ? Personne ne veut travailler dans de telles conditions par choix. Mais qu'est-ce que je peux faire ? Je n'avais pas de travail au Népal. »** [Indra, Népal]

Les lois et les politiques de l'Arabie saoudite comportent des mesures importantes pour protéger les travailleurs·euses des effets nocifs d'une exposition prolongée à la chaleur. Cependant, elles restent insuffisantes pour atténuer les graves risques pour la santé des personnes migrantes travaillant en extérieur, car l'approche adoptée n'est pas centrée sur les risques. Ces carences constituent une violation du droit à des conditions de travail sûres et saines, aux termes du droit international et des normes connexes.

Enfin, plusieurs travailleurs ont déclaré que le logement fourni par leurs employeurs, loin d'être un refuge où se reposer après leurs longues journées de travail consacrées à la construction du métro, était surpeuplé et sale. À cela s'ajoutait, selon leurs témoignages, une nourriture inadéquate fournie par leurs employeurs. La qualité de la nourriture dépendait de leur ancienneté, ont-ils expliqué, le personnel non qualifié ou moins expérimenté recevant des repas plus sommaires et de moindre qualité que leurs supérieurs, ce qui poussait un grand nombre des personnes interrogées à utiliser leurs salaires dérisoires pour compléter ces repas : *« Je trouvais ça choquant. Je me sentais mal »,* a déclaré un travailleur népalais à propos de ce système différentiel, *« mais que faire ? [...] Je pense que les travailleurs devraient avoir accès à une bonne nourriture, quel que soit leur poste de travail. »*

LE CADRE RÉGISSANT LE TRAVAIL EN ARABIE SAOUDITE

L'exploitation endurée par ces hommes a été aggravée par le système de parrainage *(kafala)*, qui régit le sort des plus de 13 millions de travailleuses et travailleurs migrants en Arabie saoudite. Ces dernières années, le pays a adopté des réformes limitées, mais les employeurs·euses conservent avec ce système un contrôle excessif sur la situation des et travailleurs·euses migrants au regard de la législation, sur leur mobilité professionnelle et sur leur liberté de quitter le pays, créant une dynamique de pouvoir profondément inégale qui empêche les travailleurs·euses de remettre en question la façon dont ils sont traités et qui les rend extrêmement vulnérables aux atteintes aux droits humains.

Parmi les changements législatifs et politiques introduits par le ministère saoudien des Ressources humaines et du Développement social, les travailleuses et travailleurs migrants ont désormais, en théorie, la possibilité de solliciter leur propre permis de sortie du territoire et, pour la plupart d'entre eux et sous certaines conditions, celle de changer de travail sans le consentement de leur employeur·euse. Dans la pratique, toutefois, ces changements sont mis à mal par le fait que les employeurs et employeuses continuent de contrôler les formalités administratives et les documents personnels des travailleurs·euses, par l'accès limité de ces derniers à l'information et par la persistance des tactiques de représailles mises en œuvre par les employeurs·euses, notamment l'annulation arbitraire des permis de séjour ou les dénonciations abusives pour « fuite ».

L'Arabie saoudite a également mis en place des plateformes numériques conçues pour simplifier les procédures administratives telles que la délivrance de visas ou de permis de travail et les changements d'emploi, mais ces plateformes n'ont pas mis un terme aux déséquilibres de pouvoir, profondément enracinés. D'autre part, dans le cadre de la mise à jour d'un règlement de 2022, le gouvernement a supprimé la possibilité pour l'employeur·euse de dénoncer un·e employé·e pour « fuite » – un élément clé du système de parrainage (*kafala*), souvent utilisé de manière abusive – et créé à la place le statut « en cessation d'emploi » pour l'employé·e ; ce statut oblige l'employeur·euse à respecter certaines conditions et accorde 60 jours à la personne concernée pour trouver un nouvel emploi ou quitter le pays. Cependant, les employeurs·euses exercent toujours un contrôle important sur les travailleurs·euses et, en l'absence de statistiques suffisantes et de transparence de la part du gouvernement, les retombées réelles de ces réformes sont extrêmement difficiles à évaluer.

Selon les données du ministère saoudien des Ressources humaines et du Développement social, les inspections du travail dans le secteur privé ont plus que doublé ces cinq dernières années. Cependant, ces inspections semblent s'être concentrées de manière disproportionnée sur le respect par les entreprises de l'effort de nationalisation (« saoudisation ») voulu par le gouvernement et sur la légalité du statut des travailleurs·euses migrants au regard du droit du travail, plutôt que sur une surveillance des conditions de vie et de travail de ces personnes. En outre, depuis 2023, le ministère a fortement réduit le montant des amendes auxquelles pouvaient être condamnées les entreprises pour infraction au droit du travail, diminuant notamment de plus de deux tiers le montant des sanctions pour confiscation de passeport et privation de temps de repos hebdomadaire. Par ailleurs, le nombre et la nature des sanctions adoptées à l'égard des contrevenants restent flous.

En tant qu'État membre des Nations unies et partie à de multiples traités des Nations unies et conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Arabie saoudite a l'obligation de faire respecter les droits humains de toutes les personnes se trouvant sur son territoire. Elle doit notamment garantir les droits à un travail décent rémunéré par un salaire juste, à la protection contre l'exploitation et à un environnement de travail sûr et sain.

En vertu du droit international et des normes connexes, les entreprises ont elles aussi pour responsabilité de respecter les droits humains et doivent faire preuve de toute la diligence requise en la matière afin d'identifier et d'atténuer les atteintes possibles et réelles portées contre ces droits dans le cadre de leurs activités, d'y remédier et d'offrir réparation le cas échéant. Lorsque les risques ne peuvent pas être éliminés de manière satisfaisante, les entreprises doivent envisager de cesser leurs activités dans le pays.

CONCLUSION

Le présent rapport met en évidence les atteintes aux droits des travailleuses et travailleurs sur l'un des chantiers d'infrastructure névralgiques pilotés par le gouvernement en Arabie saoudite et mis en œuvre par des entreprises saoudiennes et internationales de premier plan.

Les failles de la législation saoudienne, les contraintes imposées par un système de parrainage tenace (*kafala*), et le fait que le gouvernement ne veille pas à la pleine application de la législation existante ont pour conséquence de laisser les travailleuses et travailleurs migrants du chantier du métro de Riyad à la merci de leurs employeurs. Les personnes interrogées, déjà accablées par des frais de recrutement exorbitants, ont expliqué que la réalisation du projet sur ces dix dernières années s'était traduite par des journées de travail interminables, souvent sous une chaleur extrême, pour des salaires faibles et discriminatoires et avec des conditions de vie déplorables.

Leurs récits mettent en évidence non seulement les manquements du gouvernement saoudien, mais aussi les importants risques en matière de droits humains qui guettent les entreprises, y compris de grandes multinationales, œuvrant sur des projets de construction dans le pays. En effet, celles-ci opèrent dans un secteur tributaire d'un vaste réseau de sous-traitants et dans un environnement où l'exercice du devoir de vigilance est entravé par des restrictions sévères à la liberté d'expression et d'association.

Alors que l'Arabie saoudite poursuit la mise en œuvre de mégaprojets très médiatisés et se prépare à accueillir la Coupe du monde de 2034, le présent rapport devrait servir à alerter de toute urgence sur la nécessité de renforcer les garanties et les mécanismes d'obligation de rendre des comptes pour protéger les millions de travailleuses et travailleurs migrants dont dépendent ces projets et ces événements. En l'absence d'action décisive, les travailleurs·euses restent exposés à un risque de grave exploitation ; les entreprises, quant à elles, peuvent s'attendre à des conséquences pour leur réputation, leur sécurité juridique et leur solidité financière s'il est établi qu'elles sont liées, directement ou indirectement, à des atteintes généralisées aux droits des travailleuses et travailleurs.

Afin de lutter contre les problèmes systémiques recensés dans le présent rapport, le gouvernement d'Arabie saoudite doit :

- démanteler le système de parrainage (*kafala*) et réduire la dépendance des travailleuses et travailleurs migrants à l'égard de leur employeur ou employeuse ;
- faire respecter l'interdiction de demander aux travailleur·euses de régler des frais de recrutement ;
- faire réellement appliquer l'intégralité des lois et règlements relatifs au droit du travail, notamment en émettant de lourdes sanctions en cas d'infraction ;
- renforcer les lois relatives à la protection contre le stress thermique et adopter une approche centrée sur les risques ;
- établir un salaire minimum vital universel non discriminatoire ;
- adhérer au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et au Pacte international relatif aux droits civils et politiques et les mettre en œuvre.

Les entreprises actives en Arabie saoudite, notamment celles participant au chantier du métro de Riyad, doivent :

- mettre en œuvre des procédures exhaustives afin d'exercer la diligence requise en matière de droits humains dans l'ensemble de leurs opérations. Ces procédures doivent correspondre au risque élevé d'atteinte aux droits humains encouru par les travailleuses et travailleurs migrants.
    - Si elles ne disposent pas de la capacité ou de la volonté d'adopter cette mesure, les entreprises doivent envisager de cesser leurs opérations et de se retirer de la relation commerciale concernée ;
- jouer un rôle actif et direct dans le recrutement, afin de veiller à ce que l'ensemble des membres du personnel aient pleinement conscience des conditions de travail, et à ce qu'il ne leur soit pas demandé de verser des frais de recrutement ou de régler d'autres coûts ;
- veiller à ce que tous les travailleurs·euses ayant subi des atteintes aux droits humains, y compris celles et ceux ayant dû régler des frais de recrutement, aient accès à des voies de recours ;
- prendre des mesures solides en matière de santé et de sécurité au travail, en tenant compte des conditions climatiques de l'Arabie saoudite.

Les gouvernements des pays d'origine des travailleuses et travailleurs, notamment le Bangladesh, l'Inde et le Népal, doivent :

- promulguer et faire respecter l'interdiction de demander aux travailleurs·euses le versement de frais de recrutement ou de frais associés ;
- surveiller les comportements illégaux des sociétés de recrutement, enquêter sur ceux-ci et les sanctionner comme il se doit ;
- accroître la capacité des ambassades à suivre la situation des travailleuses et travailleurs migrants dans les pays de destination et à les aider le cas échéant ;
- garantir l'accès à un mécanisme efficace de plainte et de recours.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Le présent rapport montre que, même dans le cadre de l'un de ses projets phares de construction d'infrastructure, le gouvernement d'Arabie saoudite ne protège pas les droits des travailleuses et travailleurs migrants qui ont rendu ce chantier possible : il ne comble pas les failles juridiques et ne veille pas pleinement à l'application des lois en vigueur. Le secteur de la construction, très majoritairement tributaire des travailleuses et travailleurs migrants et aspect essentiel des projets pharaoniques du gouvernement, est particulièrement exposé à ces dérives.

Le fait que pratiquement tous les travailleurs migrants avec lesquels Amnesty International s'est entretenue aient indiqué avoir dû verser des frais de recrutement excessifs - et bien souvent illégaux - révèle l'abîme qui sépare la théorie de la réalité. Cela montre que, bien que l'Arabie saoudite et les pays d'origine tels que le Bangladesh, l'Inde et le Népal aient officiellement reconnu les préjudices causés par ces frais et adopté des mesures pour les restreindre, cette pratique reste profondément enracinée, aggravant l'endettement des travailleurs·euses et le risque d'exploitation auquel ils sont exposés. De même, les entreprises qui engagent du personnel en provenance de l'étranger continuent d'ignorer cette pratique, tirant profit du labeur de ces travailleuses et travailleurs migrants endettés, dont certains ont en outre été trompés sur les termes de leur contrat et sur leurs conditions de travail.

Si la plupart des entreprises employant les personnes interrogées pour ce rapport respectaient l'interdiction du travail en milieu de journée en été, conformément à la législation saoudienne, les témoignages de ces travailleurs soulignent le caractère tout à fait inadapté de cette interdiction. Ils permettent en effet de constater que l'absence d'une approche fondée sur les risques de la part du gouvernement, qui imposerait des périodes de repos obligatoire et d'interruption complète du travail pendant d'autres épisodes de chaleur et d'humidité extrêmes, a exposé ces hommes au risque de stress thermique et à d'autres effets graves sur leur santé.

Enfin, la rémunération perçue par certains des hommes interrogés était si faible qu'ils avaient des difficultés à subvenir aux besoins élémentaires de leur famille, restée dans leur pays d'origine. Cette situation a poussé nombre d'entre eux à accepter d'effectuer des heures supplémentaires au-delà de la limite légale. Alors que le gouvernement fixe un salaire minimum pour encourager les Saoudien·ne·s à rejoindre la population active, cette mesure ne s'applique pas aux travailleuses et travailleurs migrants. Sans salaire minimum universel, ces personnes, souvent racisées, se retrouvent sans protection. Cette exclusion, associée à des salaires considérablement plus bas, est à l'origine de préjudices disproportionnés et s'apparente à de la discrimination raciale.

Indépendamment de cet état de fait, les entreprises chargées de la construction du métro de Riyad et d'autres infrastructures ont quant à elles pour responsabilité d'adopter des mesures proactives et durables visant à protéger les droits des employé·e·s à travers l'ensemble de leur chaîne de valeur, une responsabilité particulièrement essentielle compte tenu des manquements du gouvernement. Associée à l'absence plus générale de protection des droits humains, la nature même du régime encadrant le travail en Arabie saoudite expose les travailleuses et travailleurs migrants à un risque élevé d'atteintes à leurs droits humains. L'exercice de la diligence requise est en outre entravé par l'environnement répressif du pays et par la lourde dépendance du secteur de la construction à l'égard de multiples strates de sous-traitants et d'intermédiaires, ce qui favorise l'exploitation dans les chaînes de valeur tout en la dissimulant.

Dans ce contexte, il est essentiel pour les entreprises actives en Arabie saoudite d'exercer en permanence leur devoir de vigilance en matière de droits humains, en accordant une attention particulière à ces risques et en adoptant des mesures d'atténuation proportionnelles à la probabilité et à la gravité des préjudices. Lorsque les risques ne peuvent être éliminés de manière satisfaisante ou si les entreprises ne souhaitent pas le faire, celles-ci doivent envisager de cesser leurs activités.

En définitive, les atteintes aux droits humains dévoilées sur l'un des plus vastes chantiers publics de construction d'infrastructure du pays, auquel participent des entreprises internationales de premier plan, devraient servir d'avertissement pour tous les mégaprojets en cours et à venir, surtout compte tenu du rythme auquel les travaux se poursuivent pour préparer la Coupe du monde 2034 de la FIFA.

Au vu de ces conclusions, et pour continuer de faire progresser les droits des travailleuses et travailleurs migrants en Arabie saoudite, en particulier dans le secteur de la construction, Amnesty International formule les recommandations suivantes :

AU GOUVERNEMENT D'ARABIE SAOUDITE

Enquête

- Mener une enquête indépendante et impartiale sur les atteintes aux droits humains détaillées dans ce rapport, veiller à ce que les victimes aient accès à des voies de recours, amener les responsables présumés à rendre des comptes et rendre publiques les conclusions de cette enquête.

Dispositions relatives aux travailleurs·euses migrants

- Démanteler le système de parrainage (*kafala*) dans son intégralité, notamment en retirant à l'employeur·euse tout contrôle sur la capacité de son employé·e migrant·e à changer d'emploi ou à quitter le pays, et en réduisant la dépendance des travailleurs·euses à l'égard de leur employeur·euse pour tout ce qui concerne leur situation au regard de la loi.
    - Prendre des mesures pour informer, dans une langue qu'ils comprennent, les travailleuses et travailleurs migrants de leurs droits dans le pays, des récentes réformes du droit du travail, et de la façon dont ils peuvent accéder aux mécanismes de recours s'ils sont victimes d'atteintes aux droits humains.

Frais de recrutement

- Faire respecter strictement l'interdiction de réclamer aux travailleurs·euses le versement de frais de recrutement en enquêtant activement et en engageant des poursuites contre les agents de recrutement basés en Arabie saoudite et les employeurs·euses qui enfreignent la loi.
    - Exiger des entreprises qu'elles fournissent la preuve qu'elles ont pris à leur charge l'intégralité des frais liés au recrutement du personnel migrant, et sanctionner les contrevenantes.
    - Exiger également, dans toutes les procédures d'appel d'offres préalables à la passation d'un marché public, que les entreprises prévoient le budget nécessaire aux dépenses de recrutement pour l'ensemble de leur chaîne de sous-traitance.

Santé et sécurité

- Garantir des conditions de travail sûres pour tous les travailleurs·euses, notamment en adoptant une approche fondée sur les risques en ce qui concerne la protection contre la chaleur.
- Obliger tous les employeurs·euses à accorder aux personnes travaillant à l'extérieur des pauses d'une durée convenable, dans des espaces frais et à l'abri du soleil, lorsqu'il existe un risque de stress thermique. Les pauses obligatoires doivent tenir compte des risques de stress thermique liés à l'environnement ainsi qu'à l'effort physique inhérent au travail effectué.

Salaires

- Instaurer et faire respecter un salaire minimum vital universel, suffisant pour garantir un niveau de vie décent à l'ensemble des travailleurs·euses et à leurs familles, sans discrimination fondée sur la race, la nationalité ou la situation au regard de la législation relative à l'immigration.

Discrimination

- Prendre des mesures préventives pour empêcher le niveau plus faible des revenus d'avoir un impact disproportionné sur les personnes racisées, et pour éliminer la discrimination raciale indirecte.

- Recueillir et rendre publiques des statistiques complètes et à jour sur la composition démographique du pays, fondées sur le principe de l'auto-identification et ventilées en fonction de la race, de l'origine nationale ou ethnique, de la situation au regard de la législation relative à l'immigration et du secteur d'emploi.
- Mener des recherches et recueillir des données afin de comprendre et de lutter contre les conséquences discriminatoires des lois, des politiques et des pratiques – notamment du système de parrainage (*kafala*) – sur les personnes racisées.

Inspection du travail

- Faire appliquer efficacement les lois et règlements relatifs au droit du travail, y compris par le biais d'inspections régulières et inopinées des lieux de travail et des logements du personnel, ainsi qu'en menant des enquêtes et en engageant des poursuites à l'égard des employeurs·euses qui enfreignent la législation.
    - Veiller à ce que les sanctions soient suffisamment lourdes pour être dissuasives et à ce qu'elles tiennent compte de la nature et de la gravité de l'infraction.

Accès à la justice

- Garantir l'existence de mécanismes accessibles, efficaces et indépendants permettant aux travailleurs·euses de chercher à obtenir justice et réparation sans délai et sans crainte de représailles.

Transparence

- Recueillir et rendre publiques des données détaillées sur :
    - la mise en œuvre des principaux aspects de la réforme du droit du travail, notamment les modifications du régime relatif au permis de sortie du territoire et au changement d'emploi, ventilées en fonction de la nationalité, du genre et du secteur ;
    - les inspections et les sanctions, ventilées en fonction de la nationalité, du secteur, du caractère inopiné ou non de la visite, ainsi que du motif de l'inspection (visite de routine ou existence d'une plainte émanant d'un·e travailleur·euse) ;
    - les salaires, ventilés en fonction de la nationalité, du genre, du secteur et du type de poste.

Obligations internationales

- Adhérer aux principales conventions relatives aux droits humains et au droit du travail, notamment : le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et les Protocoles facultatifs s'y rapportant ; le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et le Protocole facultatif s'y rapportant ; la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille ; toutes les conventions fondamentales et autres conventions pertinentes de l'OIT.

AUX ENTREPRISES DE CONSTRUCTION ACTIVES EN ARABIE SAOUDITE, NOTAMMENT SUR LE CHANTIER DU MÉTRO DE RIYAD

- Mettre en œuvre des procédures exhaustives pour l'exercice de la diligence requise en matière de droits humains à travers l'ensemble de leurs opérations et de leur chaîne de valeur, notamment en prenant les mesures suivantes :
    - mener une évaluation complète des risques relatifs aux droits humains, en accordant une attention particulière aux droits des travailleuses et travailleurs migrants et aux normes en matière de santé et de sécurité ;
    - établir de solides mécanismes de plainte qui soient accessibles, confidentiels et efficaces, afin que les travailleurs·euses puissent dénoncer les atteintes à leurs droits sans avoir à craindre de représailles ;
    - mettre en place des mécanismes rigoureux et réguliers de suivi et d'inspection, se concentrant particulièrement sur les sous-traitants et les fournisseurs de main-d'œuvre, afin de veiller au respect du droit relatif aux droits humains en matière de rémunération, d'heures supplémentaires et de conditions de vie et de travail, notamment.
- Lorsque la diligence requise ne peut être appliquée, que les risques ne peuvent être atténués ou que l'entreprise n'est pas disposée à prendre des mesures en ce sens, envisager de cesser les opérations et de se retirer de la relation commerciale concernée.

- Jouer un rôle actif et direct dans le recrutement, afin de veiller à ce que l'ensemble des membres du personnel aient pleinement conscience des conditions de travail et à ce qu'il ne leur soit pas demandé de verser des frais de recrutement ou de régler d'autres coûts.
- Quand une entreprise est à l'origine d'atteintes aux droits humains dans sa chaîne de valeur ou y a contribué, veiller à remédier sans délai à ces atteintes, notamment à travers une indemnisation et des garanties de non-répétition.
- Prendre de solides dispositions en matière de santé et de sécurité au travail : veiller à respecter pleinement les lois et règlements saoudiens relatifs à la protection contre la chaleur et autoriser les travailleuses et travailleurs à prendre des pauses lorsqu'ils l'estiment nécessaire, entre autres mesures d'atténuation des risques liés au stress thermique ; fournir au personnel un logement décent, un accès aux soins de santé, et une alimentation nourrissante pour garantir le respect du droit à la santé des travailleurs.
- Rendre publics les politiques relatives aux droits humains, les procédures de diligence requise et les résultats des audits et des enquêtes, en expliquant de quelle manière ces différents éléments répondent aux risques spécifiques au contexte.

AUX GOUVERNEMENTS DES PAYS D'ORIGINE DES TRAVAILLEURS, NOTAMMENT LE BANGLADESH, L'INDE ET LE NÉPAL

- Mettre les lois et politiques nationales relatives au recrutement en conformité avec les normes internationales en promulguant et faisant appliquer l'interdiction de demander aux travailleuses et travailleurs de régler des frais de recrutement ou des coûts connexes.
    - Lorsque des lois existent, veiller à leur pleine mise en œuvre, renforcer les mécanismes de suivi, sanctionner les infractions et fournir des voies de recours accessibles aux travailleuses et travailleurs migrants.
- Surveiller les comportements illégaux des sociétés et des agents locaux de recrutement, notamment ceux qui prélèvent des frais de recrutement ou exercent des pratiques trompeuses, enquêter sur ces agissements et les sanctionner ; veiller à ce que les personnes et sociétés contrevenant à la réglementation fassent l'objet de sanctions appropriées.
- Accroître la capacité des ambassades à surveiller la façon dont les travailleuses et travailleurs migrants sont traités et fournir des services d'assistance, notamment juridique, aux personnes victimes d'atteintes à leurs droits à l'étranger.
- Veiller à ce que l'ensemble des travailleurs·euses migrants aient accès à un mécanisme de plainte efficace leur permettant, à eux ou à leur famille, de demander réparation s'ils ont été forcés de travailler dans des conditions s'apparentant à de l'exploitation.
- Renforcer les accords bilatéraux existant avec l'Arabie saoudite et surveiller efficacement leur application ; travailler en partenariat avec les autorités saoudiennes pour que les travailleuses et travailleurs soient protégés contre l'exploitation et bénéficient d'un travail et d'un salaire décents.

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

« PERSONNE NE VEUT TRAVAILLER DANS DE TELLES CONDITIONS. »

DIX ANS D'EXPLOITATION SUR LE CHANTIER DU MÉTRO DE RIYAD

Derrière la façade éblouissante du métro de Riyad, fraîchement inauguré, se cachent 10 ans d'exploitation de la main-d'œuvre ayant travaillé sur le chantier. Le présent rapport rend compte de l'expérience de certains des travailleurs migrants qui ont construit l'un des projets d'infrastructure phares d'Arabie saoudite. À aide de témoignages et d'une analyse de la législation, Amnesty International montre la façon dont des travailleurs originaires du Bangladesh, d'Inde et du Népal ont dû verser des frais de recrutement indus, perçu des salaires faibles et discriminatoires, travaillé dans des conditions dangereuses en raison de la chaleur extrême et vécu dans des logements inadéquats, tout en étant soumis au contrôle tenace du système de parrainage (*kafala*). Malgré des réformes limitées, les employeurs et employeuses conservent un pouvoir considérable sur la situation de leurs employé·e·s au regard de la législation et sur leur mobilité, ce qui ouvre la voie à des dérives. Le rapport met en évidence le fait que le gouvernement saoudien ne protège pas les travailleurs·euses migrants et souligne les risques graves, liés aux droits humains, qui guettent les entreprises de construction. Alors que l'Arabie saoudite se prépare à accueillir la Coupe du monde 2034 de la FIFA et que le secteur de la construction est en plein essor avec l'élargissement de son portefeuille de mégaprojets, Amnesty International appelle à agir de toute urgence pour démanteler les systèmes abusifs en matière de droit du travail et à faire véritablement appliquer les lois afin de mettre un terme à la culture de l'impunité, qui permet à l'exploitation de prospérer.