



HUMAN
RIGHTS
WATCH

LES DROITS DES TRAVAILLEURS MIGRANTS SUR L'ÎLE DE SAADIYAT AUX ÉMIRATS ARABES UNIS

Rapport d'avancement 2015



Les droits des travailleurs migrants sur l'île de Saadiyat aux Émirats arabes unis

Rapport d'avancement 2015

Version abrégée en français :
Résumé et recommandations

©2015 Human Rights Watch

Tous droits réservés pour tous pays.

Imprimé aux États-Unis d'Amérique

Couverture : Rafael Jimenez

Human Rights Watch se consacre à protéger les droits humains des personnes à travers le monde. Nous nous rallions aux victimes et aux militants pour prévenir la discrimination, défendre les libertés politiques, protéger les populations contre les comportements inhumains en temps de guerre, et réclamer la traduction en justice des criminels. Nous menons des enquêtes, exposons au grand jour les atteintes aux droits humains et réclamons des comptes aux auteurs de ces violations. Nous exerçons des pressions sur les gouvernements et les détenteurs du pouvoir afin qu'ils mettent un terme aux pratiques répressives et respectent le droit international des droits humains. Nous mobilisons le public et la communauté internationale pour qu'ils apportent leur soutien à la cause des droits humains pour tous et toutes.

HumanRights Watch est une organisation internationale qui compte du personnel dans plus de 40 pays et des bureaux à Amsterdam, Beyrouth, Berlin, Bruxelles, Chicago, Genève, Goma, Johannesburg, Londres, Los Angeles, Moscou, Nairobi, New York, Paris, San Francisco, Sydney, Tokyo, Toronto, Tunis, Washington et Zurich.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter notre site

web : <http://www.hrw.org/fr>



Les droits des travailleurs migrants sur l'île de Saadiyat aux Émirats arabes unis

Rapport d'avancement 2015

Résumé	1
Recommandations	10
Au gouvernement des Émirats arabes unis	10
À la TDIC et l'AEE.....	11
Au gouvernement français, à l'agence France-Muséums, à la fondation Solomon R. Guggenheim et à l'université de New York	12
Recommandation aux pays d'origine de la main d'œuvre, comme le Bangladesh, l'Inde, le Népal, le Pakistan, les Philippines et le Sri Lanka	12

Résumé

Près de cinq ans après les premières révélations de Human Rights Watch sur les violations systématiques des droits humains des ouvriers migrants sur l'île de Saadiyat à Abou Dabi, site qui accueillera des antennes de l'université de New York (NYU) et des musées du Louvre et du Guggenheim, nous avons de bonnes raisons de craindre que la situation n'ait guère évolué.

Comme le décrit ce rapport, certains entrepreneurs poursuivent leurs abus, privant les travailleurs de leur salaire et de leurs primes, ne remboursant pas leurs frais de recrutement, confisquant leur passeport et les logeant dans des conditions insalubres. Les autorités, contactées par les employeurs, ont également procédé à des expulsions sommaires de travailleurs grévistes qui protestaient contre les salaires de misère qu'ils recevaient à Saadiyat.

Bien que le gouvernement des EAU ait récemment réformé de façon importante son droit du travail, il contribue indirectement aux violations des droits des ouvriers en refusant d'enquêter systématiquement sur les abus et de faire appliquer les nouvelles lois.

Plus de cinq millions de migrants travaillent pour un salaire dérisoire aux Émirats arabes unis. Bien que moins d'un sur mille travaille sur l'île de Saadiyat, ce projet cristallise toutes les attentions sur le traitement des travailleurs migrants aux EAU. L'île accueille déjà un campus de l'université de New York, dont les travaux ne sont pas terminés. Une fois leurs chantiers achevés, l'île accueillera également des antennes des musées du Louvre et Guggenheim.

Après un rapport de Human Rights Watch datant de 2009, qui révélait que les ouvriers migrants employés sur les chantiers de l'île voyaient leurs droits bafoués, notamment en subissant un travail forcé, les deux instances gouvernementales qui coordonnent les projets monumentaux de l'île, à savoir l'Autorité des affaires exécutives d'Abou Dabi (Abu Dhabi Executive Affairs Authority, EAA) et la Société d'investissement et de développement touristique (Tourism Development & Investment Company, TDIC), ont défini des directives et des obligations contractuelles pour qu'entrepreneurs et sous-traitants mettent fin aux abus. Elles ont également nommé des observateurs indépendants.

L'EAA a défini une procédure appelée « Les 14 points », d'après une « déclaration des valeurs au travail » qui contraint les entrepreneurs à adhérer à des normes plus strictes en matière de protection des droits des travailleurs, notamment sur les frais de recrutement, la confiscation du passeport, les heures travaillées, le paiement du salaire et le logement. Elle a chargé Mott McDonald, entreprise de conseil en ingénierie, gestion et développement, de repérer les abus commis par les entrepreneurs. La TDIC a quant à elle développé sa « politique des pratiques d'emploi » (EPP), qui s'applique à tous les entrepreneurs et sous-traitants sous son égide. Les dispositions de ce document les contraignent à respecter des principes, dont bon nombre reprennent les « 14 points ». Cette instance a chargé PricewaterhouseCoopers (PwC) de vérifier le respect de cette charte.

Les EAU ont également promulgué d'importantes réformes législatives ces dernières années. En 2010, le gouvernement a amendé les lois et réglementations qui régissaient le système du *kafala*, selon lequel le visa d'un ouvrier est rattaché à une entreprise donnée, ce qui limite considérablement son droit à changer d'employeur. Grâce à la nouvelle loi, les travailleurs peuvent changer d'employeur dès lors que celui-ci ne remplit pas ses « obligations légales ou contractuelles ». Un décret ministériel publié en 2010 donne aux autorités le pouvoir de contraindre les agences de recrutement installées sur le territoire émirati à rembourser les ouvriers qui ont versé des frais de recrutement, mais aussi de révoquer ou de suspendre leur agrément si elles répercutent des frais sur les travailleurs. Les autorités ont également voté des lois qui imposent aux entreprises de soumettre des garanties bancaires au ministère du travail et de payer les ouvriers par le biais d'un système de versement électronique des salaires, ce qui permet à ce ministère de déférer les contrevenants aux « services judiciaires » compétents. Les EAU semblent également avoir considérablement étoffé leurs équipes d'inspection du travail. En 2009, le ministère du travail n'employait que 48 inspecteurs. Selon des chiffres plus récents, 77 197 inspections de routine ont été menées au quatrième trimestre 2012, soit une moyenne de 1187 inspections quotidiennes.

Malgré ces avancées, les recherches menées par Human Rights Watch pour ce rapport révèlent que les abus déjà dénoncés dans nos rapports précédents persistent, encore et toujours. Le gouvernement des EAU nous a empêchés de mener des recherches au grand jour ou de rencontrer des travailleurs sur l'île de Saadiyat. Si nous sommes dans l'incapacité de montrer l'ampleur de ces abus, nous sommes néanmoins parvenus à entrer

en contact avec sept groupes de travailleurs récemment expulsés ou qui travaillaient sur le chantier et vivaient ailleurs aux EAU, comme dans la zone industrielle de Mussafah à Abou Dabi ou à Jebel Ali, au sud de Dubaï.

Des ouvriers employés sur l'île de Saadiyat en 2013 et 2014 nous ont fait part de nombreux abus. Certains indiquent que leurs employeurs suspendaient parfois le paiement de leur salaire pendant des mois, et que les autorités les ont arrêtés et expulsés sommairement lorsqu'ils se sont mis en grève. D'autres expliquent que leurs employeurs n'ont pas renouvelé leur titre de travail et de séjour, tout en refusant de régler la prime de fin de contrat à laquelle ils avaient droit, les laissant endettés, menacés d'arrestation et d'expulsion. Tous les ouvriers affirment que les employeurs détiennent toujours leur passeport et qu'aucun n'a remboursé les frais de recrutement imposés pour obtenir un emploi sur l'île. Certains travailleurs à Saadiyat vivent toujours dans des logements bondés et insalubres. En dépit de ces violations manifestes des lois émiraties et des directives de la TDIC et de l'EAA, les ouvriers expliquent avoir été incapables d'accéder à des mécanismes judiciaires efficaces.

Lors de ses recherches pour ce rapport, Human Rights Watch a rencontré un total de 113 travailleurs qui ont été recrutés par sept entrepreneurs ou sous-traitants différents, certains en personne aux EAU et au Bangladesh, d'autres par téléphone.

Nous avons parlé à 13 anciens employés d'un entrepreneur sur le chantier de la NYU sur l'île de Saadiyat et à deux anciens employés de l'entrepreneur principal du chantier du Louvre, expulsés des EAU par les autorités, respectivement en octobre 2013 et mai 2013. Ces 15 ouvriers ont affirmé que leurs entrepreneurs agissaient de concert avec les autorités, qui détenaient et expulsaient arbitrairement de nombreux travailleurs. Deux ouvriers du chantier de la NYU ont décrit les mauvais traitements infligés par les officiers de police lors des interrogatoires, exactions destinées à leur soutirer les noms de ceux qui étaient à l'origine de la grève. Un travailleur qui vivait dans le Village des ouvriers de Saadiyat lors de l'une des grèves a déclaré qu'environ 500 de ses collègues avaient été expulsés ou avaient vu leur permis de travail révoqué après la grève.

En novembre, un chercheur de Human Rights Watch a rencontré deux anciens employés d'Arabtec, principal entrepreneur du chantier du Louvre Abou Dabi, qui ont tous deux été expulsés par les autorités émiraties suite à la grève de mai 2013.

R.H. a confié à Human Rights Watch qu'au moment de la grève, il travaillait comme chauffeur pour Arabtec pour un salaire mensuel de base de 408 dollars (1500 AED) et vivait dans le Village des ouvriers de Saadiyat.¹ L.M. vivait et travaillait pour Arabtec à Dubaï comme « assistant » pour un salaire mensuel de base de 109 dollars (400 AED).² Ils ont expliqué à Human Rights Watch que la grève, qu'ils ne cautionnaient pas, s'est déroulée du 16 au 21 mai, déclenchée par des travailleurs mécontents des écarts de salaire selon l'ancienneté.³

Selon un article paru dans la presse émiratie le 27 mai, les autorités ont répondu à la grève en révoquant le visa de 467 employés d'Arabtec.⁴ L'article cite Rayed al-Shafi, représentant du service des droits humains de la police de Dubaï et membre du comité permanent des affaires du travail à Dubaï, selon lequel les ouvriers sont rentrés volontairement dans leur pays : « Ils ont déclaré ne pas vouloir travailler et nous les avons aidés à rentrer chez eux. »⁵

R.H. et L.M. déclarent avoir été expulsés contre leur gré. Selon eux, le nombre total de travailleurs d'Arabtec expulsés oscillerait entre 3 000 et 4 000, dont 500 vivaient au Village des ouvriers de Saadiyat au moment de leur expulsion.⁶

L.M. affirme qu'il faisait partie des 500 hommes arrêtés au hasard par la police dans leur logement à Dubaï, le 21 mai.⁷ Il a déclaré à Human Rights Watch avoir été expulsé après une semaine en prison, pendant laquelle il n'a jamais interrogé. Il s'efforce toujours de rembourser les personnes au Bangladesh qui lui ont prêté les 2 600 dollars exigés pour être embauché.⁸

R.H. déclare faire partie des 500 hommes du Village des ouvriers de Saadiyat expulsés au cours des semaines qui ont suivi la grève : Arabtec n'a en effet pas renouvelé son contrat.⁹ Il estime que cette décision a probablement été influencée par sa nationalité bangladaise, mais déclare partager le point de vue de l'entreprise, qui tient ses compatriotes pour

¹ Entretien de Human Rights Watch avec R.H. 16 novembre 2014.

² Entretien de Human Rights Watch avec L.M., 16 novembre 2014.

³ Entretien de Human Rights Watch avec R.H. et L.M. 16 novembre 2014

⁴ Preeti Kannan, « Striking Arabtec workers in UAE 'helped to return home' », *The National*, 27 mai 2013.

⁵ Ibid.

⁶ Entretien de Human Rights Watch avec R.H. et L.M. 16 novembre 2014

⁷ Entretien de Human Rights Watch avec L.M. 16 novembre 2014

⁸ Ibid.

⁹ Entretien de Human Rights Watch avec R.H. 16 novembre 2014

responsables de la grève et a décidé de les expulser. « Pour l'entreprise, rien de plus simple que d'expulser 4 000 travailleurs et en recruter 4 000 autres au Pakistan ou en Inde. »¹⁰

Un autre employé d'un entrepreneur du chantier du Louvre a confié à Human Rights Watch qu'il redoute d'être arrêté et expulsé : son entreprise n'a pas renouvelé son permis de travail et de séjour, alors même qu'elle lui doit 1900 dollars de salaires et de primes de fin de contrat depuis 2005. La législation émiratie n'oblige pas les entrepreneurs à déposer en main tierce les fonds prévus pour payer les primes de fin de contrat obligatoires : en d'autres termes, ils sont tenus de payer aux employés une somme forfaitaire considérable à partir du fonds de roulement de l'entreprise. L'un de ses collègues nous a indiqué être dans la même situation. Aucun ouvrier n'a déposé de plainte, car leur employeur les a menacés de « ne pas leur verser un centime » s'ils le faisaient. Human Rights Watch a parlé à un groupe de 12 employés de la même entreprise sur le chantier du Louvre à Saadiyat, qu'ils poursuivent en justice auprès d'un tribunal du travail à Dubaï, pour salaires non versés. Les hommes ont déposé leur plainte en février 2014, mais le tribunal a ajourné le procès en avril, puis en août. À l'heure de notre publication, le jugement n'a toujours pas été rendu.

Les abus et les obstacles aux recours judiciaires décrits par les ouvriers sont plus graves que ceux relevés par les observateurs Mott McDonald et PwC. Si Mott McDonald, engagé pour suivre le projet du campus de la NYU à Abou Dabi (NYUAD), a constaté à plusieurs reprises que les entrepreneurs confisquaient les passeports, en violation des « 14 points », cet observateur conclut que les travailleurs préféreraient que leurs employeurs conservent leur passeport en lieu sûr. Elle a mis en évidence plusieurs instances de défaut de paiement des salaires, et quelques cas isolés où les ouvriers ont payé des frais de recrutement. De manière générale, Mott McDonald indique pourtant que les entreprises respectent la norme des « 14 points », et que les violations restent exceptionnelles et sont rapidement rectifiées.

Le dernier rapport de PwC, rendu public en décembre 2014, constate de nombreuses améliorations, notamment le fait que la TDIC a « augmenté le niveau de contrôle sur les activités [de la Politique des Pratiques d'Emploi] » et « renforcé le cadre afin de promouvoir l'application de l'EPP ». Cet observateur a toutefois signalé de graves

¹⁰ Ibid.

manquements dans l'application de la politique de cette instance. Le rapport comprend une analyse des politiques et procédures de la TDIC au regard de l'EPP. Celle-ci découle d'entretiens avec des membres du personnel de la TDIC, d'une étude de documents pertinents et de conclusions d'entretiens avec 1050 travailleurs employés par quatre des sept entrepreneurs principaux et six des 46 sous-traitants présents sur le chantier au cours de la période étudiée.

Le rapport indiquait que la TDIC n'a pas mobilisé assez de ressources pour suivre le respect de l'EPP, souvent interprétée différemment par les entrepreneurs et sous-traitants, parfois en la tournant à leur avantage. Il indique également que la TDIC n'a pas analysé correctement les rapports sur le respect de l'EPP par les entrepreneurs et sous-traitants, et n'a pas imposé de sanctions financières à la moitié des entreprises qui se sont avérées contrevenantes. Le rapport ne fait pas état des sanctions prises par la TDIC, ni ne cite les employeurs concernés. Bien que PwC ait interrogé 14,4 % de la population mensuelle moyenne de travailleurs, elle n'a pas interrogé d'employés des 40 plus petits sous-traitants sur le site.

Des enquêtes menées par des médias internationaux ont également révélé des violations graves et répétées des droits des ouvriers sur les chantiers de l'île de Saadiyat. Le journal *The Observer* a signalé dans son édition du 22 décembre 2013 que les travailleurs relevant de la TDIC subissent toujours, entre autres, des défauts de paiements de leur salaire, des frais de recrutement illégaux, des logements insalubres, ainsi que des expulsions en cas de grève visant à obtenir un meilleur salaire et de meilleures conditions de travail. Le 18 mai 2014, le *New York Times* signalait de graves violations des droits des ouvriers sur le chantier de la NYU à Abou Dabi : ce journal révélait notamment que les autorités avaient procédé à des expulsions de centaines de travailleurs suite à une grève de protestation contre le salaire de misère que leur verse leur entreprise sur ce chantier. Le 25 mai, *the Independent on Sunday* publiait des constatations analogues.

Le rapport 2014 du ministère de l'intérieur américain sur le trafic de personnes indique que le ministère du travail émirati a traité 188 litiges liés au salaire en 2013, en ajoutant que les autorités des EAU n'ont pas mentionné avoir enquêté sur les entrepreneurs qui privent les ouvriers de leur salaire ou enfreignent le code du travail pour des délits présumés de

travail forcé. Le ministère de l'intérieur américain signale également que les EAU « portent rarement devant la justice » les cas présumés de travail forcé au titre de leur loi anti-traffic. Comme nous l'avons vu, ce rapport n'est pas en mesure d'évaluer les conditions globales de vie et de travail sur le site de Saadiyat, ni de déterminer l'ampleur des abus, car les autorités locales ne nous autorisent pas à mener nos recherches au grand jour : nos conclusions ne reflètent donc que l'expérience des travailleurs que nous avons pu rencontrer.

Début 2014, les autorités des EAU ont interdit à un représentant expérimenté de Human Rights Watch de pénétrer sur leur territoire. Deux autres membres de l'équipe ont par ailleurs été interdits de séjour à long terme en quittant le pays. Ils séjournèrent aux EAU pour y tenir une conférence de presse, tout en menant des recherches et sollicitant des entrevues avec des membres du gouvernement. L'un a été prévenu qu'il était interdit de territoire à vie. Selon les lois d'immigration des EAU, ces personnes sont interdites de territoire car elles « menacent la sécurité publique ». Les autorités ont refusé toutes les demandes de rencontres de Human Rights Watch afin d'aborder ce rapport et n'ont pas répondu à nos courriers sollicitant des informations, pas plus qu'elles n'ont fourni d'explications.

Hormis ces réserves, nos recherches indiquent que même après les récentes réformes, notamment la promulgation des nouvelles politiques de l'EAA et de la TDIC, le problème persiste. Cette situation appelle à se demander si les mesures de l'EAA et de la TDIC sont véritablement efficaces et si ces instances mettent tout en œuvre pour protéger les droits des ouvriers. En tant que promoteurs, elles sont soumises aux principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains, qui exigent des entreprises concernées qu'elles « préviennent ou limitent les atteintes aux droits humains engendrées directement par leurs activités », et prennent des actions correctrices en cas d'abus. Comme l'indique ce rapport, ni l'EAA ni la TDIC, ni même des institutions comme le Guggenheim, le Louvre ou la NYU n'ont pris des mesures suffisantes pour éliminer les abus qui gangrènent leurs chantiers depuis plus de 5 ans.

L'un des principaux freins à l'amélioration de la situation est que ni la TDIC ni l'EAA ne peuvent ou ne veulent sanctionner les entrepreneurs qui enfreignent leur code de conduite, notamment en imposant des sanctions financières suffisamment dissuasives.

La TDIC a transmis à Human Rights Watch ses directives précisant la fourchette des sanctions financières qu'elle peut imposer aux entrepreneurs, mais celles-ci sont si dérisoires (au mieux un pour cent de la valeur du contrat) pour les entrepreneurs et sous-traitants qu'il est peu probable qu'elles aient le moindre effet dissuasif. Le rapport 2014 de PwC révélait que sur les six entrepreneurs sous le coup de sanctions de la TDIC l'année précédente, seuls trois d'entre eux ont effectivement été contraints de payer une amende, sans plus de précisions sur leur nom, le motif des sanctions ou leur montant.

Selon ce même rapport, sept entrepreneurs principaux et 46 sous-traitants employaient un total de 7 297 travailleurs entre décembre 2013 et 2014 sur des projets de la TDIC. PwC a rencontré 1050 d'entre eux.¹¹ Bien qu'ils représentent un échantillon relativement important de ouvriers (14,4 %), ces derniers n'étaient employés que par les « quatre employeurs et les six sous-traitants principaux » : en d'autres termes, les conclusions de PwC ne tiennent pas compte de l'expérience des travailleurs employés par les 40 plus petites entreprises.

Bon nombre des remarques de Human Rights Watch sont confirmées par le dernier rapport de PwC, qui conclut ainsi : « les problèmes subsistent autour des frais de recrutement et de déménagement, de la fourniture de contrats de travail, des conditions de vie et du paiement des salaires, malgré le nombre d'initiatives mises en œuvre. »¹²

Les « 14 points » de l'EAA ne prévoient aucune sanction financière, également absentes des trois rapports de conformité de Mott McDonald. Mott McDonald n'a pas répondu à nos demandes d'informations visant à savoir si l'EAA ou la NYU possédait une échelle de sanctions, ou à obtenir plus d'informations sur les éventuelles sanctions appliquées aux entrepreneurs contrevenants. Ni la TDIC ni l'EAA ne prévoient de signaler aux autorités les entrepreneurs qui enfreignent les lois des EAU, notamment la loi anti-traffic humain.

L'opacité du gouvernement des EAU sur les mesures prises reste également préoccupante. En octobre 2014, Human Rights Watch a écrit au ministère du travail pour demander, entre autres, des informations sur le nombre d'agences de recrutement dont l'agrément avait été suspendu, le nombre d'entreprises qui ne peuvent plus demander de permis de travail

¹¹ PwC, « Employment Practices Policy (EPP) Compliance Monitoring Report », décembre 2014, p.36.

¹² PwC, « Employment Practices Policy (EPP) Compliance Monitoring Report », décembre 2014, p.35

pour cause de défaut de paiement de salaires, et le nombre de travailleurs qui sont parvenus à obtenir justice grâce aux réformes de la loi sur les promoteurs. Nous n'avons reçu aucune réponse, et ces informations n'ont pas été rendues publiques.

Si les autorités émiraties souhaitent que les réformes du code du travail soient efficaces, elles doivent indiquer les mesures déjà prises pour informer les ouvriers de leur droit de démissionner si leur employeur ne respecte pas leurs droits, publier des informations vérifiables sur le nombre de travailleurs qui ont changé d'employeur sans le consentement de ce dernier ou dont les frais de recrutement ont été remboursés, et préciser le nombre et l'identité des entrepreneurs sanctionnés pour défaut de paiement des salaires, hébergement dans des conditions insalubres et autres abus des droits des ouvriers.

Les EAU doivent également voter et faire appliquer une loi qui rende la confiscation de passeport passible de poursuites. Enfin, ils doivent cesser d'expulser les travailleurs grévistes, et adopter une loi qui reconnaisse expressément leur droit de grève et de négociation collective.

À la lumière des abus dont sont victimes les ouvriers intervenant sur leurs chantiers, l'agence France-Muséums, la fondation Solomon R. Guggenheim et l'université de New York doivent exiger, comme condition préalable à leur présence sur l'île de Saadiyat, des engagements publics de la part des autorités des EAU, de l'EAA et de la TDIC - notamment des mesures de protection des travailleurs contre les abus qui font le lit du travail forcé, en appliquant les recommandations ci-dessous sur les frais de recrutement, le non paiement des salaires et la confiscation du passeport - et des indemnités adaptées pour les ouvriers victimes de sévères violations de leurs droits, comme l'expulsion arbitraire.

Recommandations

Au gouvernement des Émirats arabes unis

- Adopter une loi interdisant aux entrepreneurs de confisquer le passeport de leurs employés et prévoyant des sanctions dissuasives pour les contrevenants.
- Adopter une loi obligeant les entrepreneurs à présenter des documents prouvant qu'ils ont remboursé les frais de recrutement et les coûts associés à chacun de leurs employés.
- Se mettre en conformité avec le code du travail des EAU de 1980, qui prévoit l'instauration obligatoire d'un salaire minimum et d'un indice du coût de la vie.
- S'assurer que les autorités judiciaires pénales enquêtent en profondeur, entament des poursuites de bonne foi et imposent des sanctions dissuasives aux entrepreneurs qui enfreignent les dispositions du code du travail, du code pénal et de la loi anti-trafic humain.
- Publier et diffuser des informations vérifiables sur les sanctions adoptées par les tribunaux à l'encontre des entreprises qui enfreignent les lois concernant les travailleurs migrants, notamment le nombre d'agences de recrutement dont l'agrément est suspendu et révoqué par les autorités, et les sanctions imposées aux entreprises qui ne versent pas le salaire de leurs employés en temps voulu.
- Publier et diffuser des informations vérifiables sur le nombre de travailleurs qui sont parvenus à changer d'employeur au titre de l'aménagement des réglementations sur le système de parrainage des employés, mis en œuvre par le décret ministériel n°1186 de 2010.
- Adopter une loi qui impose aux entreprises de déposer en main tierce les fonds pour payer les primes de fin de contrat des employés.
- Amender le code du travail des EAU pour garantir aux ouvriers le droit de grève (notamment en créant des procédures explicites de vote et de préavis de grève) et de recourir à un arbitrage des litiges collectifs liés au travail qui s'impose aux parties, dans des cas bien précis.

- Financer la recherche sur les processus de recrutement dans l'optique d'élaborer des modèles de bonnes pratiques qui réduisent l'exploitation potentielle liée aux processus de recrutement internationaux et garantissent que les frais de recrutement sont pris en charge par les entrepreneurs et non les travailleurs.

À la TDIC et l'AEE

- Sanctionner les promoteurs qui travaillent avec des agents ou sous-traitants qui imposent des frais de recrutement aux ouvriers et mettre fin aux relations avec les promoteurs qui persistent à travailler avec ce type d'entreprise. Les sanctions doivent être assez élevées pour être dissuasives.
- S'assurer que tous les promoteurs sont en mesure de fournir de la documentation pour prouver qu'eux-mêmes, le sous-traitant, le fournisseur ou toute autre entreprise affiliée a couvert tous les frais de recrutement, notamment les frais de visa et de déplacement, pour chaque travailleur embauché.
- Auditer la santé financière de tous les entrepreneurs et sous-traitants pour assurer qu'ils sont en mesure de régler les salaires et les primes de fin de contrat aux ouvriers.
- Obliger tous les promoteurs actuels et futurs à placer en main tierce les fonds pour couvrir les primes de fin de contrat des travailleurs.
- S'assurer immédiatement que tous les logements des ouvriers sont équipés de coffres-forts pour mettre en lieu sûr les documents personnels, et que les entrepreneurs ne confisquent pas le passeport des travailleurs.
- Mener des inspections pour s'assurer que tous les entrepreneurs de Saadiyat hébergent les ouvriers dans des logements qui répondent aux normes décrites dans les « 14 points » et les « politiques des pratiques d'emploi », ainsi qu'à la loi fédérale des EAU sur le logement. Publier et diffuser les sanctions (notamment financières) infligées aux entrepreneurs et sous-traitants qui enfreignent la « politique des pratiques d'emploi » de la TDIC ou les « 14 points » de l'EAA.
- Modifier les politiques pour assurer l'application de sanctions financières dissuasives en cas de violations.
- Compte tenu des manquements manifestes en termes de recours judiciaires ou administratifs accessibles aux travailleurs dont les droits sont bafoués et des

responsabilités stipulées dans les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains, mettre en place une procédure de dépôt de plainte pour indemniser tous les ouvriers soumis à une décision arbitraire d'expulsion collective ou de travail forcé.

- Amender la « politique des pratiques d'emploi » et les « 14 points » pour stipuler expressément que la TDIC et l'EAA doivent signaler aux autorités compétentes toute violation du code du travail, du code pénal et de la loi anti-traffic humain des EAU de la part des entrepreneurs.

Au gouvernement français, à l'agence France-Muséums, à la fondation Solomon R. Guggenheim et à l'université de New York

- Conditionner leur présence sur les chantiers de l'île de Saadiyat au respect des engagements publics pris par les autorités émiraties, la TDIC et l'EAA – engagements pour la mise en œuvre des recommandations émises ci-dessus concernant les frais de recrutement, le non paiement des salaires, la confiscation des passeports et la création d'un programme d'indemnisation.
- Obtenir des engagements de la part de la TDIC et de l'EAA afin qu'elles s'assurent que tous les entrepreneurs des chantiers établissent, en étroite collaboration avec les travailleurs, des procédures de conciliation et de médiation qui mènent, en cas d'impasse, à un arbitrage contraignant avec des garanties suffisantes d'impartialité et de rapidité afin de résoudre les litiges liés au travail, comme le préconisent les experts du comité de l'OIT.

Recommandation aux pays d'origine de la main d'œuvre, comme le Bangladesh, l'Inde, le Népal, le Pakistan, les Philippines et le Sri Lanka

- Renforcer la coopération internationale avec les EAU afin de conclure des accords bilatéraux et multilatéraux protégeant efficacement les droits des travailleurs migrants, notamment par des dispositions sur les frais de recrutement, la confiscation du passeport, l'accès à des mécanismes de dépôt de plainte et des sanctions pour les entrepreneurs et les agences de recrutement qui bafouent les droits des ouvriers et la loi anti-traffic humain dans les EAU et les pays d'origine.

LES DROITS DES TRAVAILLEURS MIGRANTS SUR L'ÎLE DE SAADIYAT AUX ÉMIRATS ARABES UNIS

Rapport d'avancement 2015

Près de cinq ans après que Human Rights Watch ait révélé les violations systématiques des droits des travailleurs migrants sur l'île de Saadiyat aux Émirats arabes unis, de graves préoccupations subsistent sur cette île où seront implantées des filiales des musées du Louvre et du Guggenheim, ainsi qu'un campus de l'Université de New York (NYU).

Bien que ces institutions aient supervisé l'établissement de codes de conduite, certaines entreprises chargées de la construction de ces sites continuent de confisquer les passeports et de retenir les salaires, et les ouvriers continuent de payer des frais de recrutement exorbitants leur permettant d'obtenir un emploi sous-payé dans l'un des pays les plus riches du monde.

Le rapport décrit également la façon dont les principaux promoteurs sur l'île de Saadiyat se sont entendus avec les autorités afin qu'un grand nombre de travailleurs soient arbitrairement expulsés, après avoir fait grève contre leurs conditions de travail et leurs bas salaires. Il appelle à ce que l'engagement des institutions impliquées dans le projet soit conditionné à la mise en œuvre de réformes significatives, comprenant des sanctions fortes pour les partenaires ne respectant pas les engagements sociaux ainsi qu'une indemnisation des travailleurs dont les droits ont été violés.



Attirés par la promesse de trouver un emploi, des centaines d'hommes venus notamment d'Inde, du Pakistan, du Bangladesh, du Sri Lanka et du Népal travaillent sur l'île de Saadiyat aux Émirats arabes unis.

© 2010 Samer Muscati/Human Rights Watch