

L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

Table des matières

	<i>Page</i>
Bolivie	
Note du Bureau	145
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	145
Canada	
Gouvernement	145
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	146
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL	147
Chine	
Note du Bureau	148
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	148
Congo, République démocratique du	
Gouvernement	157
Corée, République de	
Gouvernement	158
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	161
Etats-Unis	
Gouvernement	161
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	162
Ethiopie	
Gouvernement	163
Iles Salomon	
Note du Bureau	163
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	163
Japon	
Gouvernement	163
Observations de la Fédération japonaise des associations d'employeurs (NIKKEIREN)....	165
Observations de la Confédération des syndicats japonais (JTUC-Rengo).....	165
Observations du gouvernement sur les commentaires de la JTUC-Rengo.....	166
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	167
Lesotho	
Gouvernement	167
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	169
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL	169
Madagascar	
Gouvernement	169
Observations de l'Union des syndicats autonomes de Madagascar (USAM)	174
Malaisie	
Gouvernement	175
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	178
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL	178
Mozambique	
Gouvernement	179
Namibie	
Gouvernement	179
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	182
Népal	
Gouvernement	182
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	183
Philippines	
Gouvernement	184
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	185
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL	185
Qatar	
Gouvernement	186

Rwanda	
Gouvernement	186
Singapour	
Gouvernement	188
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	189
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL	189
Sri Lanka	
Gouvernement	190
Observations de la Confédération mondiale du travail (CMT) et du Congrès national des travailleurs (NWC)	194
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CMT et du NWC	194
Ukraine	
Gouvernement	195
Viet Nam	
Gouvernement	197

Bolivie

Le Bureau n'a reçu aucun rapport du gouvernement pour l'examen annuel de 2001. Un rapport a été reçu pour l'examen annuel de 2000.

Bolivie

Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

La Bolivie a ratifié en 1990 la convention de l'OIT (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, mais non la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930.

La loi interdit le travail forcé. Toutefois, il existe bon nombre de situations assimilables au travail forcé ou en servitude. Nombreux sont les travailleurs agricoles autochtones maintenus en état de quasi-esclavage par des employeurs qui, en échange du vivre et du couvert, leur demandent plus qu'ils ne peuvent gagner.

Les travailleurs domestiques peuvent en effet être tenus en asservissement par leurs employeurs: ainsi, des agences pour l'emploi attirent en ville les rurales autochtones en leur promettant des places d'employées de maison et les font travailler sans gages pour rembourser les frais de transport et autres. Ces conditions forcent parfois à se prostituer.

L'apprentissage des enfants équivaut souvent au travail forcé. La pratique ancienne du recours au service de «criaditos», autrement dit d'enfants autochtones, entre 10 et 12 ans persiste dans certaines régions. Leurs parents, pour améliorer le revenu familial, les placent en apprentissage sous contrat, selon lequel ils sont, en échange de tâches ménagères, éduqués, habillés, nourris et logés. Il n'existe pas de moyen de vérifier quels sont les avantages, ou le traitement, pour ces enfants qui risquent d'être pratiquement tenus en esclavage durant leur contrat.

Les détenus pour des opinions politiques opposées au régime en place peuvent être condamnés à une peine qui les oblige à travailler [... il est fait référence à l'application d'une convention ratifiée.]

Les nombreux cas de travail forcé signalés en Bolivie concernent presque toujours des autochtones, notamment des enfants assujettis à diverses formes d'apprentissage sous contrat.

Canada

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Il n'est pas jugé nécessaire d'actualiser le rapport initial du gouvernement pour l'examen annuel de 2001. Toutefois, le gouvernement est en voie d'obtenir l'accord officiel des provinces et territoires en vue de ratifier la [convention n° 29](#) de l'OIT.

Le gouvernement de l'Ontario a signalé quelques retouches à apporter aux renseignements relatifs à sa province, contenus dans le rapport initial soumis par le Canada pour l'examen annuel de 2000 (GB.277/3/2):

- supprimer la première phrase sous le titre «Ontario» ainsi libellée: «La loi sur les employeurs et employés de la province interdit les contrats d'emploi volontaires de plus de neuf ans»;
- remplacer à la phrase suivante les mots «d'autres» par le mot «des»: «Bien des lois de cette province protègent les employés qui signent des contrats d'emploi volontaires, soit loi sur les normes d'emploi; loi sur la santé et la sécurité au travail; loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail; loi sur l'équité salariale et loi sur les relations de travail».

Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée

Des exemplaires du présent rapport ont été adressés aux organisations d'employeurs et de travailleurs suivantes:

- Conseil canadien des employeurs (CEC);
- Congrès du travail du Canada (CLC);
- Confédération des syndicats nationaux (CSN).

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Le Conseil canadien des employeurs a averti qu'il ne prévoit pas à ce stade d'envoyer d'autres observations, le rapport initial du gouvernement étant, à son avis, complet et circonstancié. Le Congrès du travail du Canada et la Confédération des syndicats nationaux n'ont formulé aucune observation.

Canada

Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

Le Canada n'a pas ratifié la convention de l'OIT (n° 29) sur le travail forcé, 1930, mais le gouvernement fédéral vient d'exprimer son intention de le faire, à la suite de consultations en 1999 avec les gouvernements provinciaux. Il a ratifié, en 1959, la convention de l'OIT (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.

Le travail forcé est contraire à la loi au Canada et on n'en connaît aucun cas. Toutefois, [...] [en vertu de] la loi canadienne sur les transports maritimes, [...] l'emprisonnement, et notamment le travail forcé, peut être imposé pour indiscipline, même si la sécurité du navire n'est pas en jeu.

Aucun cas de travail forcé n'est signalé.

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

Le gouvernement canadien souhaite faire les observations suivantes sur les commentaires présentés au BIT par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) relatifs à l'application du principe d'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.

Nous relevons que la CISL convient qu'au Canada, le travail forcé est illégal et qu'aucun cas n'est signalé dans notre pays. Concernant la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, le gouvernement canadien gagne peu à peu l'agrément officiel des provinces et territoires en vue de sa ratification.

Selon la CISL, la *loi canadienne sur les transports maritimes* prévoit «l'emprisonnement, ou le travail forcé, pour indiscipline, même si la sécurité du navire n'est pas en jeu». Cette question que vise l'article 247 (1) b), c) et e) de ladite loi, fait depuis plusieurs années l'objet d'échanges entre le gouvernement et la Commission d'experts de l'OIT sur l'application des conventions et recommandations, qui examine l'application de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, ratifiée par le Canada.

Etant entendu que le suivi de la Déclaration n'empiète pas sur les mécanismes de contrôle de l'OIT, nous ne réitérerons pas ici l'information détaillée déjà présentée au fil des ans à ladite commission.

Toutefois, pour aider le Bureau à faire en sorte que l'essentiel du contexte concernant cette question, ainsi que la position du gouvernement, se retrouvent dans la compilation des rapports pour l'examen annuel de 2001, nous résumons ci-après certains points essentiels.

- Les dispositions de la *loi canadienne sur les transports maritimes*, qui ont jusqu'ici préoccupé la commission d'experts, sont archaïques et ne sont pas appliquées. Plusieurs modifications ont déjà été apportées à la loi pour y remédier.
- En 1987, ladite loi a été modifiée: la peine d'emprisonnement a été enlevée de l'article 242 sur les délits d'abandon du navire et d'absence illégale et le paragraphe (2) de l'article 247, qui disposait que toute peine d'emprisonnement prévue dans l'article peut ou non être assortie d'un travail obligatoire, a également été supprimé.
- En 1992, la *loi portant modification de divers textes de loi* a supprimé les articles 243 à 246 de la *loi canadienne sur les transports maritimes* qui prévoyaient le retour de force à bord des déserteurs et des marins absents sans autorisation.
- Reste la question qui préoccupe la commission d'experts de l'OIT, à savoir la possibilité d'une peine d'emprisonnement infligée pour indiscipline, selon l'article 247 (1) b),c) et e) de la *loi canadienne sur les transports maritimes*, même si la sécurité, la vie ou la santé ne sont pas en danger.
- En conclusion, le gouvernement souligne que la *loi canadienne sur les transports maritimes* est actuellement en révision. Un nouveau projet de loi (*projet de loi C-35*,

loi canadienne de 2000 sur les transports maritimes) doit être, après une première lecture au parlement le 8 juin 2000, présenté de nouveau par suite des récentes élections fédérales. Ledit projet ne prévoit pas de peine d'emprisonnement pour désobéissance délibérée à un ordre légal.

Chine

Le Bureau a reçu un rapport du gouvernement qui était intitulé «L'élimination de toute forme de travail forcé»; mais le contenu du rapport se référait «aux séminaires sur la [convention n° 111](#)».

Pour cette raison, le Bureau a inclus le rapport du gouvernement dans son intégralité dans la catégorie relative à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession¹.

Le rapport du gouvernement relatif à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire soumis lors de l'examen annuel 2000 figure dans le document GB.277/3/2 (mars 2000).

Chine

Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

[Note: divers rappels des conventions et des méthodes de contrôle de l'OIT n'ont pas été reproduits.]

Le gouvernement de la République populaire de Chine a présenté en 1999 au titre du suivi de la Déclaration² un rapport de sept pages figurant dans l'édition du BIT de mars 2000. La première page traite du cadre institutionnel, tandis que les six autres sont consacrées à ce que le gouvernement appelle «rééducation par le travail» (ou «Lao Jiao») et qu'il n'estime pas constituer du travail forcé ou obligatoire [...].

La CISL a jugé par conséquent nécessaire, après un bref résumé du cadre institutionnel, de faire des observations sur l'interdiction générale dudit travail selon la législation chinoise ... et sur la façon dont certains employeurs l'appliquent et dont les autorités la font respecter. Ensuite, elle exposera ses opinions sur la compatibilité des exclusions prévues par ladite législation avec ... les principes et pratiques pertinents de l'OIT.

Selon le gouvernement, «le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire est reconnu en Chine». Le cadre institutionnel qu'il présente est un résumé des lois pertinentes en vigueur en République populaire de Chine. Ainsi, selon le gouvernement:

¹ Le Bureau a demandé de plus amples informations sur ce point au gouvernement de la Chine.

² Voir document GB.277/3/2 (mars 2000).

- la protection de la liberté individuelle, garantie en vertu de l'article 37 de la Constitution, suppose l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- en vertu de l'article 32 du Code du travail, tout travailleur forcé de travailler contre son gré par son employeur a le droit de résilier son contrat, s'il est l'objet de «violence, d'intimidation ou de restriction illégale de sa liberté individuelle»;
- l'article 96 du Code du travail dispose que les responsables, dans les unités employant du personnel où se pratique le travail forcé, «sont placés ... en détention préventive pendant au moins 15 jours, se voient infliger une amende ou reçoivent un avertissement: les responsabilités pénales sont déterminées à l'encontre de la personne responsable sur la base du droit»;
- selon l'article 244 du Code pénal, les personnes «directement responsables» d'avoir forcé quelqu'un à travailler «en restreignant de manière illégale sa liberté individuelle en violation des règlements du travail» sont «dans les cas graves» passibles d'une peine d'emprisonnement de trois ans au maximum ou de détention et d'une amende, ou des deux;
- les inspecteurs du travail sanctionnent le cas échéant les pratiques de travail forcé ou obligatoire selon les dispositions administratives pertinentes.

Le gouvernement précise également que trois catégories de personnes «sont exclues ou ne sont pas couvertes par la législation applicable:

- 1) les criminels sous le coup d'une condamnation pénale pour infraction à des lois pénales de l'Etat;
- 2) les personnes internées aux fins de rééducation par le travail pour avoir manqué à la discipline, atteint à l'ordre public ou n'avoir pas mené d'activités honnêtes; et
- 3) les militaires».

Enfin, il convient également de noter que selon le gouvernement «aucune catégorie d'emploi ou de travaux ou de secteurs n'est exclue ou omise de la législation relative au principe» d'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire (ci-après «le principe»).

Pour éviter tout malentendu il faut préciser que le travail forcé imposé aux fins de l'exclusion 1 ci-dessus est qualifié, dans la législation chinoise, de «redressement par le travail», ou en mandarin «Laogai». Le même terme sert fréquemment à désigner les institutions pénales de fait où les détenus sont astreints au travail aux fins de redressement.

Quant à la deuxième exclusion ci-dessus, en l'espèce «aux fins de rééducation par le travail» ou en chinois Lao Dong Jiao Yang – «Lao Jiao» – en abrégé, il conviendrait de noter que, selon des experts en droit pénal et pratiques licites en Chine, l'emploi par le gouvernement du terme anglais «rehabilitation» dans son rapport de 1999 au titre du suivi de la Déclaration diffère du terme «re-education» employé jusqu'ici par le gouvernement dans ses commentaires en anglais sur cette pratique. La CISL estime que, par cet apparent glissement terminologique, le gouvernement souhaite donner au cadre institutionnel et à la situation dans la pratique une autre perspective [...].

... La distinction faite dans le cadre institutionnel de la Chine entre le «Laogai» et «Lao Jiao», autrement dit entre «redressement» et «rééducation» par le travail est [dénuée de sens].

Comme le suggère le gouvernement dans sa description du cadre institutionnel, le travail forcé est d'une manière générale interdit en Chine, excepté dans les cas de condamnations, de rééducation et de service militaire. La question de savoir dans quelle mesure l'interdiction générale est compatible avec le «principe» tel qu'appliqué dans la pratique appelle une analyse.

La définition du travail forcé obligatoire selon le droit chinois qui le borne à tout travail exigé – à titre professionnel – en recourant à «la violence, l'intimidation ou la restriction illégale de la liberté individuelle» est bien loin de la norme applicable de l'OIT. [...].

L'interprétation restrictive du «principe» dans le droit actuel semble double: d'une part, la loi restreint le principe en limitant la définition du travail forcé ou obligatoire à trois sortes de moyens qui peuvent servir à l'imposer – violence, intimidation ou restriction de la liberté individuelle. De l'autre, elle en limite la portée [...] à l'emploi ou plus précisément aux relations contractuelles.

[...] D'autres moyens que ceux prévus dans le cadre institutionnel peuvent servir à exiger un travail forcé ou obligatoire. Outre la violence, l'intimidation ou la restriction de la liberté individuelle, existent d'autres modes de travail forcé ou obligatoire ...: travail en servitude, servitude pour dettes, esclavage et maints autres qui ont pu exister ou persistent dans certains pays; de nombreux gouvernements ont fait des commentaires sur des pratiques de ce type, et les organes de contrôle de l'OIT ont adressé quantité d'observations pertinentes.

[Le rapport soumis par un autre pays évoqué ici n'est pas reproduit.]

La CISL rappelle en outre que, selon le droit chinois, le travail forcé ou obligatoire existe *exclusivement* dans le cadre des relations professionnelles. Les articles du Code pénal et du Code du travail cités par le gouvernement évoquent précisément «l'unité qui emploie». Dans le premier, il s'agit «d'ouvriers», dans le second de «travailleurs» et du droit de résilier «le contrat de travail». La CISL est d'avis qu'une telle limitation est incompatible avec l'interdiction générale [...]. Elle ne saurait viser par exemple les formes susmentionnées de travail en servitude, de servitude pour dettes ou esclavage, dont la nature soit nie l'existence de tout contrat, soit rend quasi impossible la résiliation par les travailleurs. Dans une perspective plus proche, la restriction contractuelle ne semble pas non plus viser toute violation éventuelle dans le secteur informel qui prolifère en Chine en raison de la rapide évolution socio-économique du pays. De même, elle risque d'être inopérante lors de travail forcé ou obligatoire exigé dans le cadre de la traite des êtres humains, dont la prostitution forcée.

Nonobstant les réserves formulées par la CISL sur l'interprétation restrictive du «principe» ci-dessus, il conviendrait de noter que, dans la pratique, toute une gamme de sanctions servent, en Chine, à imposer le travail contre le gré des travailleurs. Dans certains secteurs, que ce soit au sens géographique ou industriel du terme, ces sanctions sont si courantes qu'elles constituent effectivement un ample et quasi systématique schéma qui nuit profondément au climat, non seulement des relations strictement professionnelles, mais de l'ensemble de la société. Ces pratiques, en soit totalement incompatibles avec le «principe», comprennent tous les critères énumérés dans le droit chinois applicable («violence, intimidation ou restriction illégale de la liberté individuelle»), sans s'y limiter.

Parmi d'autres sanctions: déduction illégale sur les salaires, heures supplémentaires obligatoires non rémunérées, menaces de licenciement.

Selon les informations détaillées dont dispose la CISL, les pratiques énoncées ci-après sont fréquentes dans les usines de biens de consommation pour l'exportation, telles que textiles, chaussures, télévisions et équipements sportifs, sacs à main, bicyclettes et bien d'autres. Elles semblent toutes s'opposer réellement à l'élimination du travail forcé ou obligatoire. La CISL en veut pour preuve 17 entreprises situées dans les provinces de Guangdong, Shandong et Jiangsu et occupant au total 62 300 travailleurs. La plupart ont des capitaux étrangers ou mixtes. Ces renseignements corroborent les nombreux exposés et rapports examinés auparavant par la CISL.

L'isolement des travailleurs dans les locaux de l'employeur, notamment résidence obligatoire dans un logement commun sur le domaine de l'entreprise, est quasi systématique. Les dortoirs sont verrouillés de l'extérieur. Les pièces d'identité, confisquées à l'arrivée, sont remplacées par une carte délivrée par l'entreprise. Celle-ci doit être remise aux gardiens chaque fois que le travailleur quitte les lieux. Dans certains cas, l'employeur distribue des permis de résidence expirés, au su des forces de sécurité locales. Quiconque, porteur d'un permis de ce type en dehors de l'entreprise et arrêté par ces dernières, risque l'expulsion et le retour forcé à la région d'origine, souvent très éloignée. Des usines de production à des fins commerciales entourées de barbelés et protégées par des gardes armés sur des tours de contrôle ne sont pas rares.

[Des déclarations de nature similaire à une plainte visent les conditions de travail.]

[...] Les travailleurs estiment inutile de présenter des observations aux autorités locales du travail. Chercher à s'organiser indépendamment ou à faire grève fait encourir, selon eux, de lourdes peines d'emprisonnement.

[Des déclarations de nature similaire à une plainte visent les conditions de travail.]

A noter que l'écrasante majorité des [travailleurs en cause] sont des jeunes femmes, du groupe d'âge 17-26 ans.

Enfin, la CISL relève dans la description du cadre institutionnel faite par le gouvernement que les personnes responsables d'avoir restreint la liberté individuelle de travailleurs, comme susmentionné, sont passibles de détention provisoire pendant quinze jours au maximum ou d'une amende, ou reçoivent un avertissement, conformément au Code du travail. La question se pose alors de savoir si ces sanctions peu sévères prévues par la loi en cas de restriction de la liberté individuelle des travailleurs et de travail exigé d'eux sont suffisamment dissuasives [...].

La possibilité d'imposer de simples amendes pour sanctionner les cas de travail forcé semblerait donc insuffisante. La CISL fait dûment valoir les dispositions du Code pénal qui prévoit des peines d'emprisonnement allant jusqu'à trois ans, lors de cas «graves» de travail forcé. Toutefois, le même article du Code pénal prévoit une amende, comme peine simultanée ou substitutive. Rappelant qu'aucune peine d'emprisonnement n'a été récemment infligée en Chine au motif de travail forcé ou obligatoire, la CISL ne peut qu'en conclure que les sanctions prévues par la loi sont inadéquates ou inappliquées dans la pratique.

Les pratiques décrites ci-dessus laissent supposer que la mise en œuvre du principe, même dans la définition étroite du cadre institutionnel, est, au mieux, difficile, au pire, catastrophique. Comme il ressort des cas susmentionnés, exiger un travail en recourant à la

violence, l'intimidation ou la restriction de la liberté individuelle, et ce dans le cadre des relations contractuelles – pratique illégale selon la Constitution et le droit chinois –, est en fait largement répandu dans certains types d'entreprises, en particulier dans le secteur des produits d'exportation.

Il reste à savoir si des situations de ce type sont compatibles avec les normes internationales en matière de travail forcé ou obligatoire. Compte tenu de l'objectif strictement incitatif visé par le suivi de la Déclaration de l'OIT et par les rapports annuels, la CISL s'abstient sciemment de préciser les cas particuliers ci-dessus, individuels ou collectifs, ou les entreprises connues pour pratiquer en permanence pareilles méthodes. Elle ne mentionne pas davantage de rapports, études ou autres publications existant sur ces questions. Comme elle n'a pas eu l'occasion précédemment de débattre de la question du travail forcé ou obligatoire en Chine, elle déplore tout manque de précision de détails qui peut en résulter et donnerait la fausse impression d'allégations non fondées.

En fait, les preuves des situations décrites auparavant abondent et tant la population autochtone que la communauté internationale sont au courant de l'existence de ces pratiques. [Il est fait référence à des travailleurs en migration dans le pays et aux conditions de travail.] Le gouvernement soulève diversement ces questions, par exemple en diffusant des directives visant à régler avec efficacité le problème ou en informant de sanctions sporadiques infligées aux auteurs de violations graves des droits du travail, notamment en matière de travail forcé. C'est en particulier le cas lorsque les faits incriminés ont entraîné suffisamment de pertes de vie de travailleurs et sont de notoriété publique.

De même, des institutions internationales et des organismes multilatéraux, ainsi que de nombreux employeurs et, en particulier, des investisseurs étrangers en Chine, ont à leur disposition quantité de rapports, études, témoignages et autres preuves qui signalent l'existence en général de violation des droits du travail et, en particulier, en Chine de pratiques assimilées par le droit international au travail forcé ou obligatoire. En fait, devant ce que certains croient être une menace réelle ou potentielle pour le grand public et, notamment, la confiance de leurs clients, de nombreux employeurs, surtout les multinationales investissant en Chine, ont, ces dernières années, effectué leurs propres enquêtes dans leurs entreprises ou celles de leurs sous-traitants, installés en Chine. En conséquence, certains ont changé de fournisseurs, d'endroits, voire se sont retirés. D'autres se sont tus ou parfois ont essayé de cacher la nature et l'ampleur de leur propres découvertes.

Compte tenu de ce qui précède, le gouvernement peut envisager de prendre des mesures appropriées en vue d'abord de faire modifier la définition officielle du travail forcé ou obligatoire et ensuite de faire pleinement appliquer la législation en vigueur interdisant ce travail par les entreprises en Chine, en veillant en particulier aux unités de production situées dans des zones économiques particulières ou de produits d'exportation.

Outre le service militaire et la rééducation par le travail, qui n'est pas censé s'opposer au principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, la seule exception prévue par le droit chinois est celle de «délinquants sous le coup d'une condamnation pénale pour infraction à des lois pénales de l'Etat». Aucune explication n'est fournie quant à la nature et la portée des infractions visées par les lois en question.

En vue de ce qui précède, il faut supposer que le gouvernement évoque l'ensemble du droit pénal chinois. Il s'ensuit que les lois pénales qu'il mentionne comprennent la loi sur les crimes contre la sûreté de l'Etat, qui a remplacé l'ancienne loi sur les crimes contre-révolutionnaires, quand la Chine a révisé son Code pénal en 1997. Les deux textes

comprennent le «Laogai» (redressement par le travail), entre autres sanctions prévues pour réprimer les crimes en question.

Il conviendrait de relever que, dans ce contexte, outre les grands délits de droit commun que toute législation de tout pays civilisé réprime, les lois pénales et les usages judiciaires de la Chine répriment également certains actes ou activités rarement considérés comme des délits par le concert des nations. La CISL rappelle, à cet égard, que nombre de travailleurs chinois ont été condamnés à de longues peines de «Laogai». C'est le cas notamment de tous ceux qui ont été déclarés coupables en vertu de la loi sur les crimes contre la sûreté de l'Etat ou, entre 1989 et 1997, de la loi sur les crimes contre-révolutionnaires. La CISL est convaincue que les actes reprochés à ces travailleurs ne justifient pas la condamnation au travail forcé ou obligatoire [...]: par exemple, opinions opposées au pouvoir politique en place, manquements à la discipline ou participation à des grèves [...].

Selon les statistiques officielles, 3 017 procès pour crimes contre-révolutionnaires ou contre la sûreté de l'Etat ont eu lieu entre 1989 et 1998. L'année record a été 1990 avec 728 procès, suivie de 1989 avec 448. Fin 1999, selon le ministère de la Justice, 1 900 prisonniers étaient détenus dans les institutions pénitentiaires d'Etat pour cette catégorie de crimes, dont 1 300 condamnés pour crimes contre-révolutionnaires, avant que la loi soit remplacée en 1997. Depuis janvier 1998, 600 condamnés sont détenus pour crimes contre la sûreté de l'Etat. Les institutions relevant du ministère de la Justice comprennent les prisons et les institutions de redressement par le travail («Laogai chang» ou camps de travail).

Les détenus tant des prisons que des camps de travail accomplissent un travail forcé, la seconde catégorie de prisonniers étant condamnée normalement à cinq ans maximum. Au dire d'experts de la CISL, la moitié environ des 1 900 détenus précités ont été condamnés uniquement pour avoir exercé leur droit à la liberté d'expression ou d'association.

[Déclaration de nature similaire à une plainte concernant l'allégation de «Laogai» imposé à des militants indépendants entre 1989 et 2000, non reproduite.]

Vu le caractère strictement incitateur du suivi de la Déclaration et pour éviter tout chevauchement, les commentaires ci-après ne concernent aucun cas particulier.

Depuis 1989, la CISL a enregistré de nombreux cas de condamnation de travailleurs au «Laogai» pour avoir mené des activités syndicales indépendantes ou collectives, ou les avoir tentées. [Déclaration de nature similaire à une plainte et mention des méthodes de contrôle de l'OIT, non reproduite.]

La portée de l'interdiction de grèves en Chine peut être parfois stupéfiante. Selon la CISL, les grèves sont illégales en droit chinois et punissables en fait par le travail forcé en violation flagrante du principe.

La CISL souhaite préciser, toutefois, que les autorités chinoises ne cachent pas l'existence de conflits du travail, ni des grèves qu'ils provoquent parfois. [Il est fait référence à des questions autres que l'élimination du travail forcé ou obligatoire.]

Des peines autres que le «Laogai» ont été infligées à des travailleurs chinois pour avoir tenté de constituer des organisations indépendantes de travailleurs et divers autres actes qualifiés par le ministère public de crimes contre la sûreté de l'Etat, de révélations de secrets d'Etat, d'incitations à la révolte ou à l'agitation. Selon le gouvernement, ces peines

ont été infligées dans le respect de la légalité, en particulier des droits des accusés, et les détenus ont été correctement traités.

La CISL considère, en revanche, que les condamnés au travail forcé ont été privés du droit élémentaire à un procès équitable, en particulier du droit de se faire assister d'un avocat et de celui de faire appel; qu'ils ont été l'objet de sévices, voire de tortures infligées par le personnel carcéral; que leurs familles ont subi semblables traitements; que les soins médicaux étaient systématiquement refusés dans les institutions de «Laogai» [...].

Comme il a été déclaré dans l'introduction, six pages sur les sept du rapport soumis par le gouvernement en 1999 sur le principe décrivent minutieusement ladite «rééducation» par le travail, ou «Lao Jiao», pratique non incompatible avec le principe, selon le gouvernement.

La CISL relève dans ladite description que les condamnations au «Lao Jiao» peuvent être imposées pour diverses raisons, notamment: violation des règles de sécurité publique; refus depuis longtemps de travailler; avoir du mal à gagner sa vie, par suite d'un licenciement dû à des manquements à la discipline ou à des perturbations de l'ordre public; et autres «délits mineurs» sans responsabilité pénale.

Le gouvernement signale en outre «comme la rééducation par le travail est une mesure obligatoire à visée éducative et corrective et non pas une sanction pénale, la question quant à savoir si une personne doit être internée aux fins de rééducation par le travail ne relève pas du tribunal populaire, mais est examinée et approuvée par le comité administratif pour la rééducation par le travail des provinces [...], des grandes villes et des villes moyennes». Les «comités administratifs» en question «se composent de responsables des départements compétents pour les affaires civiles, la sécurité publique et le travail».

Les intéressés ne sont pas présents au moment de la décision rendue par les comités du «Lao Jiao». Cela découle clairement de la procédure décrite: les organes de sécurité publique mènent une enquête préliminaire, puis soumettent l'affaire audit comité qui décide s'il y a lieu d'assigner au «Lao Jiao» et, dans l'affirmative, en fixe la durée (jusqu'à trois ans avec prolongation possible d'une année, selon le gouvernement). Ce n'est qu'ensuite que l'intéressé en reçoit notification.

La CISL rappelle à cet effet que [...] le travail pénitentiaire [ne doit être] assigné que si les garanties consacrées dans les principes généraux du droit reconnus par le concert des nations sont respectées, à savoir: présomption d'innocence, égalité devant la loi, régularité et impartialité des poursuites, indépendance et impartialité des tribunaux, garanties nécessaires pour la défense, claire définition du délit et non-rétroactivité du droit pénal.

Etant donné ce qui précède, la CISL estime que la [...] distinction faite par le gouvernement entre le «Laogai» et «Lao Jiao» ne correspond pas au principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.

En raison de ses amples commentaires sur le «Laogai», la CISL ne souhaite pas à ce stade présenter d'observations détaillées sur la description que donne le gouvernement du «Lao Jiao». Toutefois, plusieurs questions appelleraient un examen minutieux, notamment les affirmations selon lesquelles les intéressés ont le droit d'en appeler de la décision rendue par les comités du «Lao Jiao», avec l'assistance d'avocats; que leurs droits et intérêts légitimes sont préservés; qu'ils jouissent pleinement de la liberté de conviction religieuse, de disposer de leurs biens et de correspondance; qu'ils ne doivent être soumis à aucun châtement corporel ou mauvais traitement [...].

[...] Les dispositions relatives aux conditions de travail adéquates – horaires de travail et quotas de production inférieurs à ceux du monde extérieur, santé et sécurité au travail, formation professionnelle et acquisition de compétence technique – devraient également être comparées à la pratique.

Des experts de la CISL laissent entendre que des situations analogues à celles décrites ci-dessus peuvent certainement se produire. [Il est fait référence à différents cas de militants syndicaux indépendants présumés détenus dans les institutions de «Lao Jiao» ... et, notamment, ceux dont les peines ont été prolongées d'une année ou plus.]

[Concernant les conditions régnant dans ces institutions, il est fait référence au rapport établi par le Rapporteur spécial de la Commission des Nations Unies sur les droits de l'homme sur la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, 53^e session de la Commission, document n° E/CN.4/1997, point 8 (a), à: «Chine» et dans les déclarations du gouvernement au comité contre la torture.]

Selon le gouvernement, 240 000 personnes étaient internées en 1999 dans les institutions du «Lao Jiao»; 40 pour cent d'entre elles pour «vols (simples), actes frauduleux ou s'être adonnées à des jeux d'argent»; 40 autres pour cent «pour s'être rendues coupables à plusieurs reprises d'usage de drogues, de prostitution et de fréquentation de prostituées» et les 20 pour cent restants «pour avoir perturbé l'ordre public, notamment le fait de provoquer un attroupement pour chercher querelle et de fomenter des troubles». De sources autorisées chinoises, ce chiffre s'élèverait à environ 300 000. S'il est exact, il représenterait une augmentation de 25 pour cent en un an. Il semblerait toutefois que 230 000 personnes étaient déjà «internées» en «Lao Jiao» au milieu de 1997, selon les statistiques officielles. Selon des estimations plus prudentes, le taux annuel d'augmentation serait de 10 pour cent ou plus entre 1997 et 2000.

Pour la CISL, une telle montée en flèche de l'effectif d'internés en «Lao Jiao» pourrait correspondre à l'augmentation notoire des contestations des ouvriers et des paysans de toute la Chine l'an dernier. L'office général de la fédération des syndicats du Hunan a effectué une analyse des manifestations de rue par les travailleurs mécontents dans la province du Hunan en 1998, dont les résultats ont paru dans une publication de l'ACFTU en 1999. Ils ont attesté une forte augmentation du nombre de contestations par rapport à 1997. Selon les statistiques fournies tant par la section locale de l'ACFTU que par le ministère du Travail, 247 contestations et manifestations de rue ont eu lieu dans la province en 1998, avec la participation de 33 318 personnes. Ce chiffre représente une augmentation de 100,8 pour cent du nombre de contestations par rapport à 1997 (123) et de 79,4 pour cent de l'effectif de participants (18 751). Une centaine de personnes ou davantage ont participé à un tiers des contestations, soit une augmentation de plus de 100 pour cent en un an.

Selon le même rapport, dans 93 cas, les contestations découlaient d'une violation, durant la restructuration, des droits légitimes des travailleurs [...]. Mais l'étude ne dit mot sur leurs conséquences, en particulier sur la question de savoir si certains de ces incidents, impliquant des milliers de travailleurs, ont suscité des sanctions administratives ou judiciaires à l'encontre de participants. De là à penser que certains d'entre eux au moins ont pu contribuer à augmenter de 25 pour cent l'effectif assigné au «Lao Jiao» depuis 1999, ou se sont trouvés parmi les 600 condamnés à des peines de «Laogai» depuis 1997, en vertu de la nouvelle loi sur les crimes contre la sûreté de l'Etat, il n'y a qu'un pas.

Il est rappelé «qu'aucune catégorie d'emplois ou de travaux ou de secteurs n'est exclue ou omise de la législation relative [au principe]» d'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire. Cette affirmation [du gouvernement] sert probablement à

rappeler la portée de l'interdiction générale du travail forcé ou obligatoire: aucune profession n'en sera exclue. Elle s'applique aussi au principe universel de non-discrimination dans la jouissance de tous les droits de la personne, en l'occurrence le droit de ne pas être soumis au travail forcé ou obligatoire [...].

Le rapport du gouvernement ne dit mot sur la question de savoir si des personnes appartenant à une catégorie particulière de la population risquent davantage d'être condamnées que d'autres à des peines de «Laogai» ou «Lao Jiao». Existe-t-il alors des preuves que certaines catégories subissent dans la pratique un traitement distinct par rapport au «principe»? La CISL relève à cet égard qu'aucune information ne semble disponible sur des cas de discrimination systématique relative à des emplois, activités ou secteurs, dans un sens strictement professionnel, mais que quantité de renseignements existent sur les différents régimes de durée de peines en «Laogai» et «Lao Jiao» infligées à des personnes appartenant à des groupes religieux ou nationaux particuliers.

Dans un secteur, le régime discriminatoire de peines de travail forcé infligées à une certaine catégorie de citoyens par rapport à l'ensemble de la population semblerait enfreindre à la fois le droit interne et le principe même de l'OIT. Il s'agit du clergé de certaines obédiences ou groupes religieux. Assumer un rôle d'animateur ou des responsabilités au sein de différents groupes ou obédiences religieux est officiellement considéré comme une profession, voire une carrière, par nombre de pays de traditions et cultures diverses, dans différentes parties du monde [...].

Rappelons à ce propos qu'en Chine la minorité catholique est divisée en deux groupes. L'un est reconnu par le gouvernement; l'autre non. Il est fréquent que leurs membres, mais surtout ceux du second groupe, désignés en général comme «église catholique clandestine», soient condamnés à des peines de «Lao Jiao», au motif qu'ils exercent des fonctions religieuses sans l'approbation de l'Etat.

[...] Il faut rappeler à cet effet que les prêtres de ladite église catholique ne sont pas les seuls citoyens passibles de condamnations au travail forcé motivées par leurs croyances ou activités religieuses, relativement plus souvent que le reste de la population. Ainsi, les membres et notamment le clergé de l'église protestante clandestine ou église «à domicile» (ainsi nommée parce que les cérémonies religieuses se passent dans des locaux privés) sont aussi fréquemment condamnés au travail forcé ou obligatoire.

De même, il est notoire que le prononcé de peines de «Laogai» ou «Lao Jiao» s'applique bien plus fréquemment aux Tibétains. En particulier, les membres du clergé bouddhiste, tant séculier que régulier, sont souvent réprimés de cette façon. ... La question se pose de savoir si cette fonction précise peut en pratique donner lieu à des violations des dispositions légales garantissant la non-discrimination entre différents «emplois ou secteurs» dans l'application du «principe» [...].

Naguère, un groupe de citoyens a subi une sévère répression fondée sur des motifs religieux, à savoir les membres et dirigeants du Falungong, mouvement spirituel et mystique qui compterait des millions d'adeptes et de sympathisants. Le gouvernement le considère comme une «hérésie». Plusieurs personnalités du mouvement ont été condamnées à de dures peines de «Laogai», des centaines sinon des milliers de membres à des peines de «Lao Jiao». [...] Les membres sont systématiquement mis en détention provisoire par les forces de l'ordre. Selon des informations dignes de foi, beaucoup seraient condamnés au «Lao Jiao». Dans ce cas, la déclaration du gouvernement «il est évident que les citoyens (...) ne peuvent être internés en rééducation par le travail en raison de leurs opinions politiques ou de leurs pratiques religieuses normales» pourrait être remise en question. Signalons encore qu'en novembre 1999 le comité permanent du

Congrès populaire national chinois a adopté une loi qui habilite les autorités policières et judiciaires à considérer comme infraction pénale la publication d'articles «culturels» [...].

République démocratique du Congo

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Pas de changement intervenu dans la législation et dans la pratique depuis la soumission du rapport initial.

Evaluation de la situation dans la pratique

Les statistiques ne sont toujours pas disponibles à cause du manque de moyens matériels et financiers pour ce faire.

Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits

a) Moyens déployés par notre gouvernement

La procédure de ratification entamée va bientôt aboutir.

b) Les conditions

Nous n'avons bénéficié d'aucune assistance du BIT en cette matière.

Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée

Employeurs

- Fédération des entreprises du Congo (FEC);
- Association nationale des entreprises du portefeuille (ANEP);
- Confédération des petites et moyennes entreprises congolaises (COPEMECO).

Travailleurs

- Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC);
- Confédération syndicale du Congo (CSC);
- Confédération démocratique des travailleurs du Congo (CDT);
- Centrale syndicale interprofessionnelle des travailleurs et cadres du Congo (SOLIDARITE);

- Organisation des travailleurs unis du Congo (OTUC);
- Coopération des syndicats des entreprises publiques et privées du Congo (COOSEPP).

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Pas d'observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Corée, République de

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le travail forcé ou obligatoire est interdit par les lois et règlements nationaux.

Ce principe est reconnu par:

- la Constitution:
 - article 10 (respect de la valeur et de la dignité humaines): «La valeur et la dignité humaines de chaque citoyen seront respectées, ainsi que son droit de chercher le bonheur. L'Etat est tenu de reconnaître et de garantir les droits fondamentaux et inviolables des individus.»;
 - article 12, paragraphe 1 (liberté personnelle): «Tous les citoyens ont le droit de jouir de leur liberté personnelle. Nul ne sera arrêté, détenu, recherché, pris ou interrogé, si ce n'est en vertu de la loi. Nul ne sera puni, placé sous le coup de restrictions préventives ou assujetti à un travail involontaire, si ce n'est en vertu de la loi et conformément aux procédures légales.»;
 - article 15 (liberté de choisir sa profession): «Tous les citoyens sont libres de choisir leur profession.»;
- l'article 6 de la loi sur les normes du travail (interdiction du travail forcé): «L'employeur ne doit pas obliger un travailleur à travailler contre sa volonté en recourant à la violence, à l'intimidation, à l'emprisonnement ou à tout autre moyen restreignant injustement la liberté mentale ou physique du travailleur.»;
- l'article 460 de la loi de procédure pénale: La sentence d'emprisonnement doit être exécutée sous l'autorité du Procureur de la République et conformément à la décision d'un tribunal.

L'article 6 de la loi précitée définit le terme «travail forcé», en déclarant que «l'employeur ne doit pas forcer le travailleur à travailler contre sa volonté en recourant à la violence, à l'intimidation, à l'emprisonnement ou à tout autre moyen restreignant injustement la liberté mentale ou physique du travailleur».

*En vue de la ratification des [conventions n^{os} 29](#) et [105](#) de l'OIT, le gouvernement de la Corée a consulté du 28 au 30 avril 1998 les experts de l'OIT

afin qu'ils l'aident à résoudre la question de savoir si le système juridique coréen est conforme au texte de ces deux conventions. Il a été conclu que certaines lois et réglementations nationales pourraient être en contradiction avec les principes inscrits dans ces conventions de la façon suivante³:

■ la [convention n° 29](#):

Dans son article 2, paragraphe 2, cette convention établit que le terme «travail forcé ou obligatoire» ne comprend pas «tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire». Parallèlement, les articles 26 à 33 de la loi sur le service militaire en Corée stipulent que les conscrits du service militaire peuvent éventuellement assumer les fonctions du personnel des services d'utilité publique dans les institutions nationales gouvernementales, institutions locales, organisations publiques et institutions de protection sociale. Le régime spécial du personnel des services d'utilité publique peut donc sembler en contradiction avec les dispositions de la convention.

Il est toutefois impossible, dans la pratique, d'affecter tous ceux qui ont des obligations militaires à des travaux ou des services de nature exclusivement militaire. Par conséquent, le personnel des services d'utilité publique doit, en temps ordinaire, servir les intérêts publics dans les institutions gouvernementales nationales et dans les institutions locales, et être immédiatement transféré dans les forces de combat si l'état d'urgence est déclaré. En d'autres termes, le personnel des services d'utilité publique est constitué par des forces armées en attente. Lorsqu'elles ont effectué la période de service obligatoire, elles sont intégrées dans la force de réserve et peuvent être mobilisées en temps de guerre exactement comme les citoyens qui ont terminé leur service militaire actif.

■ la [convention n° 105](#):

L'article 1 de la convention établit que le travail forcé ou obligatoire ne doit pas être utilisé en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou qui expriment certaines opinions politiques, ou qui ont participé à des grèves.

Cependant, la loi sur la sécurité nationale leur interdit de participer à des activités politiques ou collectives, et elle prévoit des peines d'emprisonnement allant jusqu'à un an, ainsi que des amendes allant jusqu'à 2 millions de won, en cas de non-respect de la disposition précitée.

La loi sur les assemblées et les manifestations prévoit que des sanctions pénales d'emprisonnement allant jusqu'à deux ans, ou des amendes allant jusqu'à 2 millions de won, sont applicables aux personnes qui organiseraient une assemblée ou une manifestation interdites, ou qui passeraient outre une notification préalable de cette interdiction.

La loi sur la sécurité nationale prévoit des peines d'emprisonnement lors d'activités menées contre l'Etat. Ceux qui sciemment exaltent, encouragent, préconisent les activités d'organisations antiétatiques ou s'y associent, leurs membres ou ceux qui agissent au nom d'une organisation qui risque de mettre en danger l'existence et la sécurité de la nation et l'ordre social démocratique et ceux qui suscitent une tentative de coup d'Etat encourrent

³ Tous les textes suivant l'(astérisque) sont fournis par le gouvernement pour clarifier le texte qui suit immédiatement.

jusqu'à sept ans d'emprisonnement. Ceux qui, pour les mêmes raisons, élaborent, importent, photocopient, portent, transportent, distribuent, vendent ou achètent des documents, publications et autres textes sont passibles d'une peine de prison d'une durée inférieure.

La loi sur les syndicats et les relations professionnelles interdit toute action directe non organisée par des syndicats ou non approuvée par la majorité de leurs membres. Toute violation de cette disposition entraîne un emprisonnement allant de un à cinq ans, ou des amendes allant de 10 à 50 millions de won.

Le travail forcé ou obligatoire est interdit dans quelque profession que ce soit.

La loi pénale prévoit des sanctions applicables dans les cas suivants, et l'application des mesures contre le travail forcé relève de la police, de la justice et des tribunaux:

- lorsqu'un fonctionnaire, abusant des pouvoirs qui lui ont été conférés, oblige une personne à accomplir un travail qu'elle n'est pas tenue de faire (art. 123 de la loi pénale: abus de pouvoir);
- lorsqu'une personne en oblige une autre à faire un travail qu'elle n'est pas tenue d'accomplir, en ayant recours à la violence ou à l'intimidation (art. 324 de la loi: coercition);
- lorsqu'une personne en arrête une autre, l'enferme, la capture ou la prend en otage et l'oblige à accomplir un travail qu'elle n'est pas tenue d'accomplir (art. 324-2 de la loi: coercition par prise d'otage).

L'article 110 de la loi sur les normes du travail spécifie qu'un employeur qui oblige un salarié à travailler contre sa volonté encourt une peine d'emprisonnement de moins de cinq ans ou une amende allant jusqu'à 30 millions de won. A cet égard, les inspecteurs du travail qui exercent dans les 46 bureaux régionaux du travail du pays effectuent des enquêtes concernant les violations alléguées et, si les cas rapportés sont prouvés, procèdent à des arrestations et défèrent les coupables à l'autorité compétente.

Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits

Cela a été dit plus tôt, le principe de l'élimination du travail forcé est explicitement mentionné dans la Constitution et dans les lois et, afin d'assurer l'application des dispositions juridiques, des sanctions pénales sont également prévues par les lois et règlements nationaux.

La division des normes du travail du bureau y relatif, au ministère du Travail, coordonne et contrôle l'application de la loi sur les normes du travail, ainsi que son suivi, l'inspection des lieux de travail et les mesures à prendre contre les violations de ladite loi.

Elle détermine également si les employeurs respectent leur obligation de suivre les prescriptions légales relatives à l'interdiction du travail forcé et décide des mesures à prendre en cas d'inobservation. Sous la direction et le contrôle de la division des normes du travail au ministère du Travail, les inspecteurs du travail des 46 bureaux régionaux mènent à bien leurs tâches, demandent aux employeurs d'établir des rapports ou de participer et font office d'agents de répression pénale dans les cas de violations, afin de

garantir que les employeurs respectent pleinement leurs obligations eu égard à la prévention et à l'élimination du travail forcé.

L'application de sanctions pénales contre les violations de la disposition relative à l'élimination du travail forcé mentionnée plus haut est assurée par la police, la justice et les tribunaux.

***Les organisations représentatives d'employeurs
et de travailleurs auxquelles copie du rapport
a été communiquée***

Des exemplaires du présent rapport ont été envoyés aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs suivantes:

- Fédération des syndicats de Corée (FKTU);
- Fédération des employeurs de Corée (KEF).

***Observations reçues des organisations d'employeurs
et de travailleurs***

Aucune observation n'a été reçue.

Corée, République de

***Observations soumises au Bureau
par la Confédération internationale
des syndicats libres (CISL)***

La République de Corée n'a ratifié ni la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, ni la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.

La Constitution dispose que nul ne peut être sanctionné, frappé d'interdiction préventive ou astreint à un travail contre son gré, sauf dans les cas prévus par la loi et selon la procédure légale.

Aucun cas de travail forcé n'est signalé en République de Corée.

Etats-Unis

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Il n'y a aucun changement ni complément d'information au rapport présenté.

**Les organisations représentatives d'employeurs
et de travailleurs auxquelles copie du rapport
a été communiquée**

La Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO), ainsi que le Conseil des Etats-Unis pour les entreprises internationales (USCIB) ont eu l'occasion de présenter des observations sur le rapport en cours d'élaboration; copies leur en sont communiquées conformément à l'article 23 de la Constitution de l'OIT.

Etats-Unis**Observations soumises au Bureau
par la Confédération internationale
des syndicats libres (CISL)**

Les Etats-Unis ont ratifié en 1991 la convention de l'OIT (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, mais non la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930.

Le travail forcé y est contraire à la loi. [Il est fait référence à l'application d'une convention ratifiée.]

Aujourd'hui, sur 1,2 million de détenus dans les prisons fédérales ou d'Etat, 27 000 travaillent contre une rémunération allant de 0,23 à 1,15 dollar E.-U. par jour. Différents partis prônent actuellement une augmentation notable de leur nombre. Les prisonniers travaillent dans différents secteurs, dont celui de produits objet de commerce international, tels que: panneaux de circuits informatiques, vêtements, pièces d'automobiles, aliments, systèmes de télécommerce et de réservation par téléphone de chambres d'hôtel et billets d'avion [... nom d'une compagnie aérienne] et saisie de données. Il est prouvé que trois Etats au moins exportent des produits ainsi fabriqués, en partie pour tourner la législation qui limite l'échange de ces marchandises entre les Etats de l'union. Les détenus qui refusent de travailler ainsi perdent toute chance de libération anticipée, tous privilèges ou risquent un transfert dans des établissements de sécurité maximale et l'astreinte au régime cellulaire.

Certains emplois, dans des territoires dépendant du gouvernement fédéral, équivalent à du travail forcé. Depuis les années quatre-vingt, le Commonwealth américain des îles Mariannes du Nord a développé une industrie du vêtement, profitant de la faculté qu'ont ces îles d'expédier des produits aux Etats-Unis hors taxes et quotas. Cela, ajouté aux limitations salariales et aux lois sur l'immigration, a eu pour effet d'y instaurer un système de servitude sous contrat. Les autorités locales autorisent les entreprises à capitaux étrangers à recruter par milliers des travailleurs étrangers, essentiellement des jeunes femmes d'autres pays [désignés]. Leur recrutement est fait par des agences privées qui prélèvent des frais exorbitants. Ces frais sont soit payés d'avance, soit retenus sur le salaire selon des modalités qui obligent cette main-d'œuvre à rester au service du même employeur, lui-même étant en rapport avec l'agence de recrutement.

Outre payer des frais abusifs, les travailleurs étrangers doivent normalement signer des contrats d'emploi où ils acceptent de ne pas demander d'augmentation de salaire, ni chercher d'autre emploi, ni adhérer à un syndicat. Ils sont avertis que toute violation entraînera le licenciement et l'expulsion, les frais de retour dans leur pays d'origine étant à leur charge.

Il y a lieu de s'inquiéter de la production carcérale à des fins commerciales aux Etats-Unis, ainsi que des pratiques assimilables au travail forcé de migrants exploités (surtout des femmes) dans les territoires dépendant des Etats-Unis.

Ethiopie

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Nous nous permettons d'attirer votre attention sur le fait que, après avoir adressé au BIT notre rapport initial, la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, a été présentée à l'examen de l'autorité compétente, assortie de nos suggestions et avis quant aux possibilités de ratification.

Nous informerons par conséquent le Bureau des résultats, dès qu'une décision aura été prise à ce sujet.

Iles Salomon

Le Bureau n'a reçu aucun rapport du gouvernement pour les examens annuels de 2000 et 2001.

Iles Salomon

Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

Les Iles Salomon ont ratifié en 1985 la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, mais non la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.

Le travail forcé est interdit par la Constitution. Toutefois, [... des éclaircissements sont nécessaires ...] au sujet de diverses exclusions de [... l'expression «travail forcé» ...], dont les services communaux et la fonction publique. [... Il est fait référence à l'application d'une convention ratifiée.]

Aucun cas de travail forcé n'a été signalé.

Japon

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Il n'y a rien à ajouter ou à changer au précédent rapport sur la situation au Japon en matière d'interdiction des différentes formes de travail forcé.

La phrase suivante:

Pour assurer la mise en œuvre de la loi sur les normes du travail ont été institués, avec le personnel nécessaire, le bureau des normes du travail au ministère du Travail et, comme antennes locales, le bureau préfectoral des normes du travail et le bureau d'inspection des normes du travail.

Appelle, dans la version anglaise, une modification qui est sans objet dans la version française.

Evaluation de la situation dans la pratique

Il faut apporter au précédent rapport les modifications suivantes:

1. Le nombre de violations et celui d'affaires transmises au Parquet, au titre de l'article 5 (interdiction du travail forcé) de la loi sur les normes du travail sont les suivants:

	Nombre de violations durant l'inspection périodique	Nombre d'affaires transmises au Parquet
1995	0	1
1996	0	1
1997	0	1
1998	1	0
1999	0	2

2. Le nombre de violations et celui d'affaires transmises au Parquet, au titre de l'article 122 (peines de travaux forcés dont est passible le maître d'équipage qui, par abus de pouvoir, contraint une personne se trouvant à bord du navire à dépasser les limites de ses obligations de service) de la loi sur les marins sont les suivants.

	Nombre de violations durant l'inspection périodique	Nombre d'affaires transmises au Parquet
1995	0	0
1996	0	0
1997	0	0
1998	0	0
1999	0	0

Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits

Il n'y a rien à changer ni à ajouter au rapport précédent.

***Les organisations représentatives d'employeurs
et de travailleurs auxquelles copie du rapport
a été communiquée***

Organisation d'employeurs: Fédération japonaise des associations d'employeurs.

Organisation de travailleurs: Confédération japonaise des syndicats.

***Observations reçues des organisations d'employeurs
et de travailleurs***

Il conviendrait d'ajouter au précédent rapport la phrase suivante:

La Confédération japonaise des syndicats demande la ratification dans les meilleurs délais des principales normes du travail de l'OIT et œuvre à la conclusion d'un accord sur sa nécessité à l'échelle mondiale (demande portant sur un cadre politique pour 2000-2001).

***Observations soumises au Bureau
par la Fédération japonaise des associations
d'employeurs (NIKKEIREN)***

NIKKEIREN, qui attache une grande importance à la Déclaration de l'OIT de 1998, estime que le Japon devrait commencer sans tarder l'examen pratique en vue de ratifier les [conventions n^{os} 29 et 111](#) [Référence est également faite à la ratification de la convention (n^o 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, qui ne relève pas de l'examen annuel pour 2001.] A propos des conventions n^{os} 29 et 111, il est nécessaire que les organes tripartites approfondissent de concert les difficultés et obstacles que soulève la ratification et envisagent les mesures pour y remédier.

***Observations soumises au Bureau
par la Confédération des syndicats
japonais (JTUC-RENGO)***

Il est interdit aux salariés des administrations centrales et locales et à ceux des entreprises publiques de faire grève, et les contrevenants encourent des mesures disciplinaires. En outre, une peine d'emprisonnement de trois ans au maximum ou une amende maximale de 100 000 yen peut être infligée aux meneurs de grèves «illégales». Une telle peine d'emprisonnement est contraire à la convention. [[n^o 105](#), non ratifiée]

Toute activité politique est interdite aux salariés des administrations centrales et locales publiques. Les contrevenants sont passibles d'une peine d'emprisonnement ou d'une amende, comme ci-dessus. Ces dispositions sont estimées contraires à la convention, qui interdit la sanction d'une activité politique par le travail forcé.

JTUC-RENGO a demandé instamment que le Japon ratifie au plus vite la convention n^o 105.

**Observations du gouvernement sur les commentaires
de la JTUC-RENGO**

[Les observations suivantes font suite aux commentaires présentés par la JTUC-RENGO sur le rapport du gouvernement relatif au premier examen annuel. Comme il n'a pas été possible d'inclure les observations du gouvernement dans la compilation des rapports d'alors, elles figurent dans celle du deuxième examen annuel. Le rapport du gouvernement et les commentaires de la JTUC-RENGO figurent dans le document GB.277/3/2, pp. 217 à 228.]

Comme confirmé à la 274^e session du Conseil d'administration, les organisations d'employeurs ou de travailleurs doivent présenter leurs commentaires lors de la compilation des rapports annuels par le Bureau au titre du suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Le gouvernement japonais ne soulève donc pas d'objections concernant les modalités permettant à la JTUC-RENGO de faire, dans le cadre du suivi, des commentaires sur les conventions fondamentales non ratifiées.

Toutefois, demander aux gouvernements de faire des observations sur les commentaires présentés au Directeur général par les organisations de travailleurs et insérer ces observations et commentaires dans la compilation des rapports annuels ne s'inscrit pas dans le suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Le gouvernement japonais estime que ces deux démarches vont à l'encontre de l'objectif général du suivi annuel, tel que défini au paragraphe 2, section I, de l'Annexe à la Déclaration et qu'elles peuvent aboutir à la création d'un nouveau dispositif pour contrôler la position des Etats Membres relativement aux questions soulevées dans les conventions non ratifiées.

Par le passé, le Conseil d'administration n'a fixé aucune règle quant (1) aux liens entre les rapports présentés par les gouvernements et les commentaires des organisations d'employeurs ou de travailleurs et (2) au traitement desdits commentaires. Le gouvernement japonais souhaiterait savoir ce que pense le Bureau des points (1) et (2) ci-dessus, ainsi que du traitement des observations que les gouvernements doivent présenter dans le cadre du suivi de la Déclaration.

Le gouvernement japonais pense qu'il serait peut-être opportun de débattre ces questions au Conseil d'administration, selon la teneur de la réponse du Bureau⁴. Il souhaite se réserver le droit d'exprimer son opinion sur les commentaires de la JTUC-RENGO après réponse du Bureau à ces questions.

Parallèlement, s'agissant des commentaires faits par les organisations d'employeurs ou de travailleurs, le gouvernement japonais demande également que, tant que le Bureau ne s'est pas prononcé clairement sur les questions susmentionnées, il ne soit nullement tenu compte des commentaires de la JTUC-RENGO dans la compilation du rapport annuel.

En outre, le gouvernement japonais souhaite faire connaître son opinion, à savoir que les commentaires de la JTUC-RENGO sur les conventions ratifiées ne devraient pas figurer dans la compilation du rapport annuel, lesdites conventions n'étant pas visées par le

⁴ Note du Bureau: se référer à la déclaration du Conseiller juridique faite lors de la session du Conseil d'administration de mars 2000.

suivi annuel⁵. Quant au rapport global à établir sous la responsabilité du Directeur général, les avis divergent sur la façon de traiter les commentaires des organisations d'employeurs ou de travailleurs, et ceux présentés par la JTUC-RENGO ne devraient pas être pris en considération.

L'objectif général du suivi est d'encourager les efforts déployés par les Membres de l'Organisation en vue de promouvoir les principes et droits fondamentaux réitérés dans la Déclaration de l'OIT. Cet objectif est strictement promotionnel. Le gouvernement japonais estime qu'il devrait être bien entendu que le suivi ne doit pas servir à établir un nouveau mécanisme de contrôle, ni faire double emploi avec le système d'établissement des rapports sur les conventions non ratifiées, déjà inscrit dans la Constitution.

Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

Le Japon n'a ratifié qu'une des principales conventions de l'OIT sur le travail forcé.

Le Japon a ratifié en 1932 la convention (n° 29) de l'OIT sur le travail forcé, 1930, mais non la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957. La loi sur les normes du travail interdit le recours au travail forcé et aucun cas de travail forcé n'a été signalé.

Lesotho

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire est reconnu au Lesotho.

L'article 9 de la Constitution reconnaît le principe du travail forcé ou obligatoire. Le Code du travail de 1992 (ordonnance n° 24), principal texte législatif régissant les questions d'emploi et de travail, reconnaît également le principe à son article 7.

Le Lesotho est partie à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. Des exemplaires du Code du travail et de la Constitution ont été envoyés au BIT.

Le travail forcé est défini dans le Code du travail comme tout travail ou service exigé d'un individu, sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

La définition exclut les personnes et catégories suivantes:

- tout travail ou service exigé en vertu de toute loi sur le service militaire obligatoire pour des travaux de caractère purement militaire;

⁵ Note du Bureau: le Bureau a rectifié cette erreur. Les références aux conventions ratifiées faites par la JTUC-RENGO ont été supprimées de la compilation du premier examen annuel.

- tout travail ou service exigé d'un individu ensuite d'une condamnation prononcée par décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit mis au service ou à la disposition de particuliers, entreprises, associations ou autres personnes morales privées;
- tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, c'est-à-dire de guerre ou de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, séismes, épidémies ou épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles et, en général, toutes circonstances risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population;
- menus travaux de village exécutés par les membres de la collectivité et dans leur propre intérêt.

Le Code du travail prévoit pour quiconque exige, provoque ou autorise un travail forcé une sanction sous forme d'une amende de deux millions de maloti (équivalant à 316 dollars des Etats-Unis [à la date du rapport]) au maximum, ou d'un an de prison au maximum.

Tout chef ou fonctionnaire qui oblige la population dont il a la charge ou tout individu à travailler pour une entreprise privée ou publique est passible de la même sanction que ci-dessus¹.

Le ministère du Travail a entrepris une campagne qui sensibilise les travailleurs des secteurs du textile, du bâtiment et des transports à leurs droits dont l'interdiction du travail forcé.

Evaluation de la situation dans la pratique

Il n'existe aucun indicateur ni statistique sur le travail forcé ou obligatoire.

Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits

La ratification de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, par le gouvernement du Royaume du Lesotho est en voie d'achèvement. On espère que son instrument sera déposé au Cabinet du Directeur général du BIT d'ici la fin de 2000.

Augmenter les ressources humaines et financières peut contribuer à atteindre les objectifs du gouvernement en matière d'élimination du travail forcé ou obligatoire. Il faudrait davantage d'inspecteurs mieux rémunérés.

¹ L'article 7.2 du Code du travail souligne l'interdiction du travail forcé exigé par les chefs ou fonctionnaires. En effet, jadis, les chefs demandaient à des membres de la collectivité, dont ils avaient la charge, de travailler dans leurs champs, autrement dit de labourer ou semer. Nul n'était censé refuser. En échange de leur travail, ils recevaient non un salaire, mais seulement des vivres. Il convient de noter que la sanction imposée à quiconque oblige autrui à travailler pour lui est la plus sévère du code. Cette rigueur atteste combien le gouvernement prend au sérieux des délits de ce type.

Une assistance technique de l'Organisation internationale du Travail à la formation de ces inspecteurs serait bienvenue.

***Les organisations représentatives d'employeurs
et de travailleurs auxquelles copie du rapport
a été communiquée***

Des exemplaires du présent rapport ont été communiqués aux organisations d'employeurs et de travailleurs suivantes:

- Association des employeurs du Lesotho (ALE);
- Congrès des syndicats du Lesotho (COLETU);
- Congrès syndical du Lesotho (LTUC);
- Fédération des syndicats démocratiques du Lesotho (LFDU).

***Observations reçues des organisations d'employeurs
et de travailleurs***

Le gouvernement du Lesotho n'a reçu des organisations d'employeurs et de travailleurs aucune observation sur les mesures complémentaires prises ou à prendre en matière d'élimination du travail forcé ou obligatoire.

Lesotho

***Observations soumises au Bureau
par la Confédération internationale
des syndicats libres (CISL)***

La loi de 1987 sur l'emploi interdit le travail forcé ou obligatoire et aucun cas n'est signalé.

***Observations du gouvernement sur les commentaires
de la CISL***

Le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire est reconnu au Lesotho.

Nous confirmons les commentaires présentés par la Confédération internationale des syndicats libres en ce qui concerne le fait que le travail forcé soit prohibé au Lesotho et aucun cas n'a été rapporté. Toutefois, la loi sur l'emploi de 1987 mentionnée n'existe pas. Le Code du travail de 1992, arrêté n° 24, est la seule législation qui s'applique aux domaines du travail et de l'emploi.

Madagascar

Etant donné que la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, a été déjà ratifiée par Madagascar le 1^{er} novembre 1960, le présent rapport concernera essentiellement la

convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, dont l'étude en vue de sa soumission pour ratification est en cours. Le gouvernement reconnaît que les deux conventions sont complémentaires; toutefois des mesures doivent d'abord être prises avant la ratification de la convention n° 105 [référence est faite à l'application de la convention n° 29].

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire est reconnu dans les instruments suivants:

- la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, ratifié le 1^{er} novembre 1960;
- la loi constitutionnelle n° 98-001 du 8 avril 1998 portant révision de la Constitution;
- la loi n° 94-029 du 25 août 1995 promulguant le Code du travail;
- la loi n° 68-018 du 6 décembre 1968 et l'ordonnance n° 78-002 du 16 février 1978 portant sur les principes généraux du service national;
- le décret n° 59-121 du 27 octobre 1959, modifié par le décret n° 63-167 du 6 mars 1967, portant organisation des services pénitentiaires;
- le décret n° 92-353 fixant les conditions d'appel et les modalités d'exécution des obligations du service national.

Le principe de l'élimination du travail forcé ou obligatoire est reconnu par Madagascar à travers les instruments juridiques susvisés. Cette reconnaissance est confirmée par:

La définition du travail forcé ou obligatoire telle qu'établie dans les dispositions de la [convention n° 29](#) a inspiré le droit positif national. En effet, en vertu de l'article 83(2) VIII de la Constitution: *«Les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie».*

La Constitution qui:

- i) considère, dans son préambule, comme partie intégrante de son droit positif et fait sienne la Charte internationale des droits de l'homme et la Charte africaine des droits de l'homme, et;
- ii) confère à la loi la détermination des principes fondamentaux du cadre juridique des rapports entre employeurs et salariés (ici le Code du travail).

Le Code du travail qui interdit, en son article 3, le travail forcé ou obligatoire, de même qu'elle le définit comme *«tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque, pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré».* Toutefois, cette définition ne s'applique pas:

- aux catégories des personnes sujettes à une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que le travail ou service soit exécuté sous la surveillance et

le contrôle des autorités publiques et qu'il soit destiné à des réalisations d'intérêt public;

- aux catégories de travaux ci-après:
 - i) travaux, services, secours requis dans les circonstances d'accidents, naufrages, inondations, incendies ou autres calamités ainsi que dans les cas de brigandages, pillages, flagrants délits, clameurs, publics ou d'exécution judiciaire;
 - ii) travaux d'intérêt collectif exécutés en application d'une convention librement consentie par les membres du *fokonolona*, ou dans le cadre de menus travaux de village et devenue exécutoire;
 - iii) travaux d'intérêt général lorsqu'ils sont exigés en vertu des dispositions législatives portant organisation de la défense nationale ou réalisés volontairement dans le cadre du service national;
 - iv) tout travail exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et qu'il soit destiné à des réalisations d'intérêt public.

Le travail forcé est sévèrement sanctionné par le Code du travail par une peine d'amende et d'emprisonnement (amende de 50 000 à 500 000 francs malgaches (FMG) (1 US dollar = 6 800 FMG environ au cours du mois de septembre 2000) et d'un emprisonnement de un à trois mois ou de l'une de ces deux peines seulement et, en cas de récidive, d'une amende de 800 000 FMG et d'un emprisonnement de six mois).

Il appartient à l'inspection du travail de constater les infractions aux dispositions de l'article 3 du Code du travail sur le travail forcé par l'établissement. Le constat est adressé par la suite au Procureur de la République qui se charge de la poursuite des infractions afin que le tribunal se prononce sur les peines.

Evaluation de la situation dans la pratique

Aucun indicateur ou statistique n'est actuellement disponible pour apprécier la situation du travail forcé à Madagascar. Cette absence de données sur la question justifie la nécessité d'une enquête nationale sur l'état de lieu du travail forcé.

Toutefois, les tendances actuelles font état de l'existence de travail forcé à travers la cession de main-d'œuvre carcérale à des particuliers ou entreprises privées et le service national.

[Référence est faite à l'application de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930.]

Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits

Les premières mesures prises en vue de la promotion de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire consistent, outre la ratification de la [convention n° 29](#), à intégrer ses dispositions dans les textes relatifs à l'interdiction du travail forcé ou obligatoire;

Compte tenu du fait que la cession de main-d'œuvre carcérale à des entreprises privées et la réalisation des activités non purement militaires ne sont pas toujours considérées dans l'opinion publique comme des travaux forcés, les moyens déployés en vue de la promotion de l'élimination de toute forme de travail forcé restent timides.

Toutefois, une sensibilisation contre le travail forcé ou obligatoire dans le pays est assurée en collaboration avec la section des droits de l'homme du programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et l'«United Nations International Children's Fund (UNICEF).

En outre, lors des sessions de formation en normes et déclaration, organisées à Antananarivo et Antsirabe pendant la mission du spécialiste pour les normes du BIT, la question de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire dans le pays a été débattue.

Ainsi, il a été convenu de la nécessité d'organiser, avec l'assistance du BIT, un séminaire national sur le travail forcé ou obligatoire avec la participation des différents ministères concernés et autres parties intéressées. Cela donnera l'occasion de débattre aussi bien des problèmes nationaux d'application du principe de l'élimination du travail forcé ou obligatoire que des solutions qui s'imposent dans la législation et la pratique. Cette activité permettra également d'aborder la question de la ratification de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.

Le gouvernement envisage de faire un grand effort en vue de l'élimination effective du travail forcé à Madagascar.

Le problème actuel pour Madagascar sur l'abolition effective du travail forcé concerne l'abrogation des textes incriminés relatifs au travail pénitentiaire et au service national.

Aussi, l'assistance technique du Bureau international du Travail est-elle vivement sollicitée en vue d'une étude ou enquêtes nationales sur l'état des lieux du travail forcé dans le pays. L'étude visera à:

- i) analyser tous les aspects de la question;
- ii) fournir des données statistiques nationales et des indicateurs;
- iii) relever tous les problèmes institutionnels et pratiques concernant l'abolition du travail forcé;
- iv) fournir des recommandations sur la manière de promouvoir l'abolition du travail des enfants.

Ensuite, une fois que l'étude sera achevée, ses résultats serviront de base de discussion dans le cadre d'un séminaire ou forum tripartite de sensibilisation qui verra la participation des partenaires sociaux, des ministères de la Justice et des Forces armées ainsi que les organisations non gouvernementales concernées par la question. Le forum pourra formuler des recommandations ou valider les recommandations de l'étude en vue de l'élaboration d'une stratégie nationale de promotion de l'abolition du travail des enfants.

Cette stratégie nationale devrait normalement aboutir, dans un premier temps, à l'abrogation des textes incriminés [référence est faite à l'application de la convention

n° 29]; ensuite, à la ratification de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957. Enfin, elle impliquera un plan d'action national tripartite qui déterminera les cibles, les objectifs, les délais de réalisation, les résultats escomptés, l'évaluation tripartite ainsi que les actions de suivi, etc.

***Les organisations représentatives d'employeurs
et de travailleurs auxquelles copie du rapport
a été communiquée***

Copie du présent a été adressée à:

Organisation d'employeurs

- Groupement des entreprises de Madagascar (GEM)
- Fivondronan'ny Mpandraharaha eto Madagasikara (FIVMPAMA)
- Syndicat des industries de Madagascar (SIM)
- Conseil national économique et social (CONECS)
- Groupement des entreprises franches et partenaires (GEFP)

Syndicats de travailleurs

- Syndicat évoluant pour le redressement économique de Madagascar (SEREMA)
- Fivondronan'ny Sendika Revolisionera Malagasy (FISEMARE)
- Sendika Tolon'ny Mpiasa (TM)
- Sendika Reharehan'ny Mpiasa Mivondrona (SRMM)
- Syndikan'ny Mpiasa Mitolona (SYMPIMITO)
- Sendika Kristianina Malagasy (SEKRIMA)
- Firaisan'ny Sendikan'ny Mpiasan Madagasikara (FISEMA)
- Union des syndicats autonomes de Madagascar (USAM)
- Fivondronan'ny Mpiasa Malagasy (FMM)
- Syndicat autonome pour le rassemblement des travailleurs

***Observations reçues des organisations d'employeurs
et de travailleurs***

Tout commentaire éventuel de la part des partenaires sociaux sera transmis au BIT dès réception par le gouvernement.

Madagascar

Observations soumises au Bureau par l'Union des Syndicats autonomes de Madagascar (USAM)

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire est reconnu dans notre pays dans la loi (loi n° 94-029 portant Code du travail en son article 3) et en vertu de la ratification de la [convention n° 29](#) de l'OIT.

Le travail forcé, stipulé dans l'article 3 du Code du travail, est défini comme «un travail ou un service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré».

Des personnes ou des catégories de personnes sont exclues de la mise en œuvre de ce principe en cas de nécessité, par suite de travaux d'intérêt général et/ou de sinistres, par suite de cataclysmes naturels ou autres accidents, en cas de condamnation judiciaire.

Les catégories de travaux suivants constituent des exceptions dans cette législation (art. 3 CT):

- travaux, services, secours requis dans les circonstances d'accidents, naufrages, inondations, incendies ou autres calamités, ainsi que dans des cas de brigandages, pillages, flagrants délits, clameurs publiques ou d'exécution judiciaire;
- travaux d'intérêt collectif exécutés en application d'une convention librement consentie par les membres du «Fokonolona» (communauté villageoise: institution de base de l'organisation sociale à Madagascar) et devenue obligatoire ou dans le cadre de menus travaux de village;
- travaux d'intérêt général lorsqu'ils sont exigés en vertu des dispositions législatives portant organisation de la défense nationale ou réalisés volontairement dans le cadre du service national;
- tout travail exigé d'un individu, comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et qu'il soit destiné à des réalisations d'intérêt public.

Le décret n° 70-250 du 25 mai 1970 fixe la création d'une commission chargée de proposer les mesures d'harmonisation de la législation nationale avec [les deux conventions ratifiées]. Cette commission examinera notamment les textes portant sur l'organisation des services pénitentiaires, les articles 3 et 4 du Code du travail, les mesures propres à améliorer le recouvrement des impôts directs et tendant à réprimer l'inexécution des obligations fiscales ainsi que les atteintes au crédit de la nation.

Evaluation de la situation dans la pratique

Madagascar a ratifié la [convention n° 29](#) de l'OIT, mais pas la [convention n° 105](#). La raison est que les dispositions des textes nationaux dépassent largement celles de ladite convention.

Cependant, les pratiques qu'on observe dans les entreprises des zones franches quant aux heures supplémentaires présentent une certaine ambivalence. D'une part, les employeurs abusent de l'utilisation des heures supplémentaires, d'autre part, pour améliorer leur gain, les travailleurs sont disposés à les effectuer. Le problème se situe au paiement de ces heures.

Le fort effectif de personnes en situation de sous-emploi ou au chômage, la difficulté de trouver un emploi, le souci de préserver à tout prix celui qu'on a, etc., conduisent le travailleur à négliger certains de ses droits fondamentaux, notamment en matière de durée de travail, d'hygiène et de sécurité au travail.

Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits

Il fut un temps où l'utilisation de la main-d'œuvre pénale était courante mais, depuis les débuts des années quatre-vingt-dix, cette pratique a été interdite.

Les démarches du gouvernement se cantonnent dans la limite des dispositions prescrites [d'une convention ratifiée] et des textes nationaux existants. Toutefois, une commission chargée de revoir le Code pénal vient d'être créée.

L'USAM a présenté des propositions d'amendement et d'amélioration des dispositions y afférentes dans le domaine de la législation et de la réglementation du travail.

Les actions de l'organisation sont consolidées dans les travaux de la Conférence des travailleurs malgaches (CTM), une plate-forme regroupant les principales centrales syndicales du pays.

Le développement du dialogue social dans le cadre du respect des dispositions de la [convention n° 144](#) que notre pays vient de ratifier devrait contribuer à atteindre cet objectif.

Malaisie

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Il faut d'abord préciser que les services pénitentiaires de Malaisie n'astreignent pas les détenus au travail obligatoire.

La question de savoir si les services pénitentiaires astreignent les détenus au travail obligatoire ressort de l'interprétation de la Constitution fédérale dont l'article 6 dispose que:

- (1) Nul ne doit être tenu en esclavage.
- (2) Toute forme de travail forcé est interdite, mais le Parlement peut légalement imposer le travail obligatoire à des fins d'intérêt national.
- (3) Le travail prescrit par le tribunal à propos de la peine prononcée n'est pas considéré comme travail forcé au sens du présent article.

Les dispositions de l'article 6 ci-dessus attestent qu'aucun détenu en Malaisie n'est astreint au travail obligatoire.

En Malaisie, le programme de réinsertion des délinquants vise à préparer les détenus à leur retour ultérieur dans la société, comme personnes productives et respectant la loi. C'est pourquoi le système pénal fait une large place au travail pénitentiaire. Il joue un double rôle: utilise le travail des prisonniers de façon constructive et remplit également l'objectif de les amender et les réinsérer par les moyens suivants:

- i) entretient de bonnes habitudes de travail;
- ii) assure la formation professionnelle des délinquants adultes et jeunes pour leur apprendre un nouveau métier ou se perfectionner et leur permettre ainsi de trouver un emploi après l'élargissement; et
- iii) les occupe à un travail productif et lucratif pendant leur détention pour remédier à l'oisiveté.

Pour atteindre ces objectifs, tous les détenus condamnés, sauf ceux qui sont déclarés médicalement inaptes, sont pleinement occupés au travail. Toutefois, en vertu de la législation carcérale, ceux en détention préventive ne sont tenus qu'à l'entretien de leur cellule.

Evaluation de la situation dans la pratique

Le travail obligatoire ne se pratique pas dans les services pénitentiaires.

Les prisonniers ne sont pas des étrangers.

Ils ne fabriquent pas des produits aux fins d'intérêts privés ou commerciaux.

Les produits fabriqués dans les prisons ne sont exportés ni [...] ni [...].

Quelque 8 000 prisonniers participent actuellement au programme de formation professionnelle. Des instructeurs qualifiés sont chargés par le gouvernement de leur enseigner un métier. Les branches artisanales de blanchisseur, charpentier, tailleur, serrurier, cordonnier sont populaires dans les prisons. Les détenus touchent un salaire en fonction de leurs qualifications.

En ce qui concerne le travail carcéral, la législation garantit aux détenus en formation professionnelle ce qui suit:

- i) nécessité d'être déclarés médicalement aptes;
- ii) heures normales de travail;

- iii) un jour et demi de repos hebdomadaire;
- iv) milieu de travail sûr et sain;
- v) rémunération.

Les services pénitentiaires ont constaté au fil des ans que les activités professionnelles traditionnelles telles qu'enseignées dans les prisons ne servent guère à favoriser les compétences professionnelles et la réinsertion des détenus. Aussi, se sont-ils engagés dans une nouvelle conception: le programme de coentreprise avec le secteur privé en vue de:

- i) surmonter les difficultés à occuper un effectif toujours croissant de détenus;
- ii) initier les détenus aux technologies modernes et ultraperfectionnées pour mieux les placer sur le marché du travail;
- iii) leur assurer des gains accrus; et
- iv) fournir et créer des possibilités d'emploi pour les détenus dans l'espoir qu'une fois libérés ils puissent être embauchés par les entreprises privées.

Selon le programme de coentreprise ci-dessus, les services pénitentiaires fournissent la main d'œuvre (détenus) et les ateliers (locaux de la prison), et les entreprises privées, quant à elles, les machines, les matières premières, les techniciens, se chargeant en outre de commercialiser et vendre les produits. Elles doivent également payer le loyer des ateliers, l'eau et l'électricité, ainsi que les primes d'assurance et les salaires des détenus.

Les condamnés de longue durée, qui ont passé plus de six mois en prison et se sont bien conduits, sont prioritaires dans ce programme. Il faut préciser qu'il n'est usé d'aucune contrainte. Ils participent à titre volontaire, à la condition d'être déclarés médicalement aptes. La rémunération est quasi identique à celle reçue hors prison, compte tenu du nombre d'heures ouvrées.

Les recettes provenant de ce programme sont ventilées comme suit:

50 pour cent à l'Etat;

40 pour cent aux détenus;

10 pour cent à un fonds d'affectation spéciale.

Sont actuellement en activité 32 ateliers de co-entreprise (tous dans les enceintes des prisons) qui emploient 1 868 prisonniers. Leurs activités comprennent l'assemblage d'éléments électroniques, la manufacture de produits en plastique, tirelire, jouets, meubles en rotin et autres.

Tous les détenus participent volontairement à ce projet. La formation qu'ils reçoivent à ce titre est considérée comme partie intégrante du programme de réinsertion. Ils ne sont pas obligés d'y participer. Ils le font de leur plein gré et n'encourent aucune sanction s'ils refusent. Ils doivent se soumettre à un examen médical préalable d'aptitude. Tous les détenus travaillent à ce titre dans les locaux de la prison sous la surveillance du personnel carcéral. Rémunérés pour le travail effectué, ils ont droit au repos hebdomadaire, ainsi qu'aux jours fériés.

Malaisie**Observations soumises au Bureau
par la Confédération internationale
des syndicats libres (CISL)**

Une seule des principales conventions de l'OIT sur le travail forcé reste ratifiée par la Malaisie. Le travail forcé n'y est pas généralisé, bien que la saisie des passeports des travailleurs migrants par certains employeurs équivaille à de la coercition.

La Malaisie a ratifié en 1957 la convention de l'OIT (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et en 1958 la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, qu'elle a dénoncée en 1990.

Aucun cas de travail forcé n'y a été signalé. Toutefois, de nombreux travailleurs étrangers en sous-traitance arrivent en Malaisie, où ils sont soumis à de graves abus, risquant la confiscation de leur passeport par leurs employeurs. Dans de telles conditions, la nature de leur emploi tient manifestement de la contrainte. Une enquête approfondie s'impose. En outre, [...] certaines lois [...] prévoient des peines de prison avec travail obligatoire pour ceux qui expriment leur opposition à l'ordre établi, ou qui participent à des grèves.

La décision de dénoncer la [convention n° 105](#) a été prise par suite de critiques répétées sur l'existence en Malaisie d'un travail carcéral obligatoire réprimant l'opposition exprimée à l'ordre politique, social ou économique établi. [Il est fait référence à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, à la Conférence de l'OIT.]

En conclusion, bien qu'il n'y ait aucune preuve de travail forcé en Malaisie, sous ses formes les plus courantes, certaines façons qu'ont les employeurs de traiter les travailleurs migrants révèlent des éléments de contrainte qui requièrent l'attention. En outre, le gouvernement doit fournir les garanties juridiques de protection contre le travail forcé et ratifier derechef la convention de l'OIT relative à son abolition.

**Observations du gouvernement sur
les commentaires de la CISL**

Le gouvernement souhaite déclarer que la Malaisie fait partie des quelques pays qui ont ratifié au moins l'une des conventions fondamentales de l'OIT dans chacune des quatre catégories. Le gouvernement malaisien se préoccupe constamment du bien-être de tous les travailleurs, locaux ou étrangers, qui ont contribué au développement de son économie. Pendant la durée de leur emploi en Malaisie, les travailleurs étrangers qui se trouvent dans le pays légalement sont soumis à la même législation du travail que les travailleurs locaux. Le département du Travail, qui relève du ministère des Ressources humaines, est chargé de faire respecter cette législation. Toute violation dont on a connaissance devrait immédiatement être signalée à l'un des bureaux représentant ce département au niveau de l'Etat et des districts dans l'ensemble du pays.

En outre, les missions étrangères des pays dont des ressortissants sont employés en Malaisie sont en communication constante avec le département du Travail et l'informent de tout incident malencontreux qui se serait produit. L'allégation selon laquelle de nombreux étrangers venus en Malaisie subissent de graves abus est infondée. Si de tels

abus peuvent être prouvés, le gouvernement n'hésite pas à prendre des mesures sévères contre les contrevenants, conformément à la loi.

Il n'est pas fréquent, en Malaisie, que des employeurs gardent le passeport de travailleurs migrants. Si cela se fait, c'est pour que les passeports soient conservés en lieu sûr et remplacés par des cartes d'identité spéciales délivrées par le département de l'Immigration. Ces cartes d'identité sont dûment reconnues comme document légal permettant de voyager à l'intérieur des frontières nationales. Les passeports sont rendus aux travailleurs à l'expiration de leur contrat de travail.

Le gouvernement malaisien a, de sa propre initiative, fait part au BIT de l'évolution récente de la situation en ce qui concerne la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957. Il n'a imposé de travail obligatoire sous aucune forme, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur des prisons.

Une copie de cette communication a été envoyée à la CISL.

Mozambique

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

A la suite de consultations, notamment d'entretiens qui ont eu lieu durant le séminaire tripartite parrainé par le BIT, en novembre 1999, il a été reconnu qu'il importe de ratifier la convention de l'OIT relative au principe de l'élimination du travail forcé ou obligatoire. Cette ratification, au lieu d'être contraire à notre législation nationale, renforcerait les normes pertinentes qui s'appliquent actuellement.

L'examen de la question relative à la ratification de la [convention n° 29](#) sur le travail forcé, 1930, par l'Assemblée de la République, sera à l'ordre du jour du gouvernement récemment élu.

Namibie

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe de l'élimination du travail forcé ou obligatoire est reconnu dans la Constitution de la Namibie, ainsi que dans le Code du travail (loi n° 6 de 1992).

L'article 9 (2) de la Constitution dispose que nul ne doit être astreint au travail forcé.

Selon l'article 108 (1) du Code du travail, quiconque provoque, autorise ou exige un travail forcé est coupable d'un délit et passible d'une condamnation ou de sanctions prévues pour les cas d'enlèvement.

L'article 108 (2) définit ainsi le travail forcé:

- «tout travail ou service effectué ou rendu involontairement par une personne sous la menace d'une peine, d'une punition ou de tout autre préjudice devant être imposé ou infligé, ou causé à cette personne par une autre personne au cas où la première personne mentionnée n'accomplirait ou ne rendrait pas ledit travail ou service;
- tout travail accompli par un enfant de moins de 18 ans ou un travailleur d'un employeur au titre de dispositions ou d'un système dans une entreprise, qui est obligé pour une raison ou une autre d'accomplir ce travail dans l'intérêt de cet employeur;
- tout travail effectué par une personne pour le seul motif que cette personne pour une raison ou une autre est soumise au contrôle, à la supervision et à la compétence d'un chef traditionnel en sa capacité de chef.»

Selon la Constitution de la Namibie, le travail forcé n'inclut pas les éléments suivants:

- «tout travail exigé à la suite d'une sentence ou d'une décision d'un tribunal;
- tout travail exigé de personnes détenues légalement qui, bien que non requis en conséquence d'une sentence ou d'un arrêt prononcé par un tribunal, est nécessaire ou raisonnable pour des raisons d'hygiène.»

La Constitution exclut les catégories suivantes d'emplois ou de secteurs:

- «tout travail exigé de membres des forces de défense, des forces de police et du personnel pénitentiaire dans l'exercice de leurs fonctions, ou, dans le cas des objecteurs de conscience, tout travail qu'il leur faut légalement accomplir à la place;
- tout travail exigé durant une période d'urgence publique ou dans le cas d'autres formes d'urgence ou d'une calamité qui menacent la vie et le bien-être de la collectivité, dans la mesure où un travail de ce type peut raisonnablement se justifier dans le cas d'une situation créée ou existante durant cette période ou par suite de cette autre urgence ou calamité, aux fins d'y remédier.»

Les moyens servant à appliquer le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire comprennent:

Mesures administratives

L'article 108 (1) du Code du travail dispose que «quiconque provoque, autorise ou exige un travail forcé est coupable d'un délit et passible d'une condamnation ou de sanctions prévues pour les cas d'enlèvement». Le contrevenant est passible d'une peine de prison ferme d'au moins un an.

Mesures concrètes

Le formulaire DL1 de l'Inspection du travail prévoit le dépistage, la constatation et la déclaration de cas de travail forcé sur les lieux de travail. Les tribunaux civils et les tribunaux du travail sont les instances chargées de connaître de ces cas.

Mesures juridiques

Le Code du travail est l'instrument juridique qui a force exécutoire.

Evaluation de la situation dans la pratique

Les rapports de l'Inspection du travail peuvent servir à évaluer la situation.

Ils n'ont signalé aucun cas de travail forcé.

Aucun renseignement complémentaire n'est fourni.

Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits

A sa réunion en août 2000, le Conseil consultatif du travail, organe tripartite, a recommandé au ministre du Travail de ratifier les [conventions n° 29](#) sur le travail forcé, 1930, et [n° 105](#) sur l'abolition du travail forcé, 1957⁶. Si le ministre accepte ces recommandations, les conventions seront déposées sous la forme d'un projet de loi en vue d'être ratifiées par le Parlement.

Entre autres moyens déployés pour promouvoir l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire:

Le gouvernement a pénalisé le travail forcé comme il ressort des instruments juridiques ci-dessus. Le ministère du Travail fait régulièrement inspecter les lieux de travail pour y suivre les pratiques en cours.

L'Organisation promeut les principes en exhortant les Etats Membres à ratifier les huit conventions fondamentales, dont les [conventions n°s 29](#) et [105](#) sur le travail forcé.

Le Syndicat national des travailleurs namibiens (NUNW), le Syndicat du service public de la Namibie (PSUN) et la Fédération des employeurs namibiens (NEF) sont les organisations d'employeurs ou de travailleurs chargées de surveiller le travail forcé dans le pays. L'Institut namibien pour la démocratie est l'une des organisations qui encouragent à faire connaître la Constitution et la démocratie grâce à diverses initiatives, telles qu'ateliers et campagnes de sensibilisation. Ainsi, salariés et grand public sont informés des droits que leur confère la Constitution.

Le gouvernement vise à renforcer les moyens des inspecteurs du travail et des partenaires sociaux pour éliminer le travail forcé par le respect de la Constitution et du Code du travail namibiens.

Alerter les inspecteurs du travail qui pourraient renforcer les dispositifs d'exécution sont parmi les conditions jugées nécessaires pour atteindre ces objectifs. Les conseils régionaux et locaux, de même que les agents nationaux, pourraient être sensibilisés au caractère illicite et délictueux du travail forcé.

⁶ La ratification par la Namibie des [conventions n°s 29](#) et [105](#) a été enregistrée le 15 novembre 2000, c'est-à-dire après la date limite de réception des rapports pour l'examen annuel de 2001.

***Les organisations représentatives d'employeurs
et de travailleurs auxquelles copie du rapport
a été communiquée***

Des exemplaires du présent rapport ont été adressés au Syndicat national des travailleurs namibiens (NUNW), au Syndicat du service public de la Namibie (PSUN) et à la Fédération des employeurs namibiens (NEF).

***Observations reçues des organisations d'employeurs
et de travailleurs***

Les organisations sont invitées à communiquer leurs observations au BIT avec, le cas échéant, copie au gouvernement.

Namibie***Observations soumises au Bureau
par la Confédération internationale
des syndicats libres (CISL)***

La loi prohibe, tant chez les adultes que chez les enfants, le travail forcé ou en servitude. Toutefois, quelques médias ont rapporté que les travailleurs de la ferme et les domestiques reçoivent souvent une compensation inadéquate pour leur travail et qu'ils sont liés à un strict contrôle de l'employeur, laissant présager l'existence de travail forcé. Ces faits sont difficiles à vérifier puisque les inspecteurs du ministère du Travail rencontrent certains problèmes pour accéder aux grandes fermes privées afin d'y déceler les possibles violations dans ce domaine.

Népal***Moyens d'appréciation de la situation*****Evaluation du cadre institutionnel**

L'article 20 de la Constitution du Royaume du Népal, 1990, proscrit toute forme d'exploitation. Il dispose que la traite d'êtres humains, l'esclavage, le servage ou le travail forcé sont interdits sous quelque forme que ce soit; seul le service obligatoire d'intérêt public peut être imposé par l'Etat. Toute violation de ces dispositions est passible de sanctions. De même, le Code civil dispose que nul n'est autorisé à faire travailler quelqu'un contre son gré. Les violations des dispositions relatives au travail forcé ou obligatoire font l'objet de recours devant le Tribunal de première instance et les services administratifs de district.

***Les efforts déployés ou envisagés en vue
du respect, de la promotion et de la réalisation
de ces principes et droits***

Les deux conventions de l'OIT sur l'élimination de toute forme de travail forcé et obligatoire sont conformes à l'esprit de la Constitution du Népal et rien ne s'oppose

juridiquement à leur ratification. Le gouvernement vient récemment d'affranchir des travailleurs en servitude (*kamaiya*) du secteur agricole, dans cinq districts du Népal occidental. Le ministère de la Réforme foncière et de l'Aménagement du territoire lance des programmes qui visent à créer des revenus et des emplois productifs par la formation professionnelle de ces travailleurs. En outre, le gouvernement lance, en coopération avec l'IPEC et des institutions internationales, des programmes intégrés en vue d'améliorer leur qualité de vie et de les réintégrer dans les activités menées en faveur du développement national.

Le Cabinet a approuvé que la [convention n° 29](#) de l'OIT, 1939, soit soumise au Parlement pour ratification. En raison de la clôture de la session parlementaire, ladite convention n'a pu être ratifiée et sera présentée de nouveau à la prochaine session d'hiver.

Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée

Les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs dans le contexte actuel sont la Fédération générale des syndicats du Népal, connue sous l'acronyme GEFONT, le Congrès des syndicats du Népal (NTUC), la Confédération démocratique des syndicats du Népal (DECONT) et le Conseil des employeurs de la Fédération des chambres de commerce et d'industrie du Népal.

Des exemplaires du présent rapport ont été envoyés à ces organisations en vue de leurs observations et commentaires, conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Le gouvernement du Népal a envoyé des exemplaires du rapport en vue d'observations et de commentaires aux organisations d'employeurs et de travailleurs pour mettre en œuvre les conventions de l'OIT sur l'élimination de toute forme de travail forcé et obligatoire. Deux des organisations précitées ont répondu favorablement au sujet de la ratification.

Népal

Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

Le travail en servitude touche au Népal essentiellement deux groupes: les *dalits* («intouchables») et les Tharu, indigènes de la région occidentale. D'après trois études effectuées par différentes organisations en 1992, 1994 et 1995, entre 70 000 et 110 000 Népalais répartis dans cinq arrondissements (Kanchanpur, Kailali, Bardiya, Banke et Dang) sont exploités comme travailleurs en servitude selon le système dit de *kamaiya*.

L'effectif précité représente les collectivités indigènes astreintes au *kamaiya* à l'exclusion de la forme plus courante du travail en servitude (*haliya*) qui touche les *dalits*.

L'article 20 de la Constitution du Royaume du Népal de 1991 interdit tout travail forcé, à l'instar du Code civil. Le 1^{er} mai 2000, un groupe de *Kamaiyas*, conduit par le comité exécutif de leur mouvement, a tenté pour la première fois de contester la légalité de leur servitude en se fondant sur le droit népalais. Ainsi, 19 *Kamaiyas* du comité de développement du village Geta, dans l'arrondissement de Kailali, ont porté plainte contre le propriétaire [désigné].

L'opposition du propriétaire à toute négociation et le refus initial des fonctionnaires de prendre acte ont incité les travailleurs en servitude à aller plus loin. Le 20 mai 2000, 20 000 personnes sont descendues dans la rue, bloquant le chef-lieu d'arrondissement, et ont également occupé les bureaux de la mairie, jusqu'à ce qu'ils soient entendus par les fonctionnaires. D'autres manifestations ont eu lieu mi-juillet à Katmandou.

Le 17 juillet 2000, le ministre de la Réforme et de l'Administration foncière [désigné] a annoncé que le gouvernement népalais avait décidé de mettre fin au travail en servitude avec effet immédiat et d'annuler toutes les dettes en suspens contractées par ces travailleurs. Anti-Slavery International croit comprendre qu'un projet de loi a été rédigé sur le travail en servitude pour rendre la déclaration exécutoire et qu'il sera débattu à la présente session du Parlement népalais.

Une telle déclaration marque sans conteste un très net progrès au Népal. Il appartient désormais au gouvernement de prendre les mesures concrètes propres à faire de cette promesse une réalité. Plusieurs questions et aspects essentiels doivent être à cet égard abordés:

1. La législation nationale prévoit-elle une définition du travail en servitude qui englobe les systèmes des *kamaiya* et des *haliya* et des mesures exécutoires précises pour que les contrevenants soient poursuivis?
2. Le gouvernement entreprendra-t-il une enquête nationale pour découvrir les travailleurs en servitude dans tout le pays et non pas seulement les *Kamaiyas* de l'ouest?
3. La législation prévoit-elle la réinsertion des travailleurs en servitude grâce à un ensemble de différents modes de subsistance durables, notamment, salaires minimums et droits sur la terre, qu'ils travaillent parfois depuis des générations?
4. Que fait le gouvernement pour protéger les droits des travailleurs en servitude affranchis depuis le 17 juillet 2000 qui risquent d'être expulsés par les propriétaires en colère et de se retrouver sans terre, ni ressources, ni moyens de subsistance?
5. Quand le gouvernement va-t-il ratifier la [convention n° 29](#) de l'OIT?

Philippines

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Nous nous permettons de vous informer que l'instrument relatif à ce principe est encore à l'examen en vue de sa ratification et qu'aucun changement important n'est intervenu depuis le rapport initial présenté l'an dernier au titre du suivi de la Déclaration.

[Référence est faite à des questions concernant les principes et règles relatifs à la [convention n° 182](#), qui ne relèvent pas de l'examen annuel de 2001.]

Nous tiendrons le BIT dûment informé de l'évolution concernant la ratification des conventions fondamentales relatives aux principes et droits concernés [référence est faite aux principes et droits relatifs au travail forcé et au travail des enfants].

Philippines

Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

Les Philippines ont ratifié en 1960 la convention de l'OIT (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, mais non la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930.

La législation interdit le travail forcé. Toutefois, plus de 300 000 enfants vivent dans des conditions assimilables au travail en servitude: ils sont engagés comme employés de maison contre l'octroi à leurs parents d'un «prêt» qu'ils doivent rembourser par leur travail. En outre, on signale dans la province de Bulacan, près de Manille, que des exploitations agricoles emploient et retiennent des travailleurs en dessous de la limite d'âge.

Malgré l'interdiction du travail forcé, de nombreux enfants, employés aux tâches domestiques et dans le secteur rural, travaillent en quasi-servitude.

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

D'après le rapport soumis par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) qui énonce que malgré le fait que la législation des Philippines prohibe le travail forcé, il existe plus de 300 000 enfants qui travaillent dans des conditions équivalant à la servitude, soit en tant que domestiques ou travailleurs de la ferme. En réponse à ces commentaires, le gouvernement des Philippines soumet les observations suivantes:

- 1) Le gouvernement des Philippines, par l'entremise du Département du travail et de l'emploi (DOLE), remet en question les commentaires soumis par la CISL notamment parce qu'elle omet de citer la source des chiffres présentés dans son rapport. Qui plus est, l'environnement même de travail de ces enfants est peu visible, ce qui rend leur situation difficilement détectable.
- 2) Toutefois, bien que l'on réfute les chiffres présentés, le DOLE reconnaît l'existence d'enfants travailleurs dans le pays et a mis en place certaines mesures pour contrer cette situation difficile. Un exemple concret est le lancement, en 1994, du programme Sagip Batang Manggagawa (Sauver l'enfant travailleur). Ce programme emploie principalement une équipe interagences agissant rapidement pour déceler, surveiller, sauver et apporter des mesures pour réadapter/réintégrer les enfants sauvés d'un environnement de travail abusif ou dangereux. Plus précisément, dans la région de Bulacan, des actions légales ont été prises à l'égard d'un propriétaire de porcherie qui employait des enfants. Dans cette affaire, l'employeur a été condamné alors que les victimes, les enfants, ont profité du programme de protection de témoins issu de la collaboration entre le Département du bien-être social et du développement et le

Département de la justice (DSWD-DJ). Les enfants sauvés ont été remis à leurs parents. Le DOLE s'engage, par l'entremise du programme SEM, à continuer à surveiller étroitement le problème en cherchant à faire condamner les employeurs fautifs et en libérant les enfants exploités au travail.

[Il est fait référence à des questions concernant la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, qui ne relèveront de l'examen annuel qu'à partir de 2002.]

- 3) Avant cette ratification, le DOLE a émis l'arrêté n° 4 de 1999 sur le travail dangereux et les activités des personnes de moins de 18 ans.

Qatar

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Depuis l'envoi de notre rapport initial, aucun changement n'est intervenu et nous n'avons aucun complément d'information à ce sujet.

Tous nouveaux faits, ou toutes nouvelles mesures prises à propos de la Déclaration, seront communiqués au BIT.

[Dans une communication ultérieure, le gouvernement du Qatar a présenté de nouveau le rapport soumis pour le premier examen annuel (2000), dont le texte intégral figure dans le document GB.277/3/2, pp. 236 et 237.]

Rwanda

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire est reconnu dans notre pays par:

- la loi fondamentale, l'article 29 de la Constitution du 10 juin 1991: le travail forcé extra pénal est prohibé.
- la loi du 28 février 1967 portant Code du travail en son article 4: le travail forcé est interdit de façon absolue.

[Référence est faite à une convention ratifiée.]

D'après l'article 4 du Code du travail, le travail forcé désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Le nouveau Code du travail, qui vient d'être adopté par l'Assemblée nationale de transition, reprend cette définition et précise que le travail forcé ou obligatoire ne désigne pas:

- le travail ou service exigé d'un individu en vertu des lois sur le service militaire et affecté à des travaux de caractère purement militaire;
- le travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que le travail ou le service soit exécuté durant les heures normales de travail sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition des particuliers, compagnies ou personnes morales privées;
- le travail ou le service exigé en cas de force majeure, notamment la guerre, les sinistres ou les menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, éruptions et épizooties violentes et en général, toutes circonstances mettant en danger la vie ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population;
- les travaux organisés par les collectivités locales lorsqu'ils ont été approuvés par la population ou les représentants directs de celle-ci et pouvant de ce chef être considérés comme des obligations civiques normales.

L'article 4 du Code du travail actuel doit s'interpréter sur la base de l'article 29 de la Constitution lequel concerne le travail forcé extra pénal. En d'autres termes, l'emprisonnement comme peine privative de liberté s'exécute dans des établissements pénitentiaires et comporte l'obligation de travailler (article 39 du Code pénal).

Le travail obligatoire peut également être utilisé en tant que mesure de discipline du travail en vertu des dispositions du décret du 11 mai 1921 portant code disciplinaire et pénal de la navigation fluviale.

Toutefois, les cas d'emprisonnement des marins pour des manquements à la discipline ne se sont pas encore produits, compte tenu du trafic presque insignifiant sur le lac Kivu, seule localité du pays où le développement des activités relativement semblables aux activités maritimes paraît possible.

La législation nationale est muette au sujet de catégories d'emplois ou de travaux ou de secteurs exclus ou omis.

L'article 180 du Code du travail modifié par le décret-loi n° 35/77 du 10.11.1977 punit l'auteur d'infraction à l'article 4 de ce code, d'une amende de 10 000 à 50 000 francs rwandais; la récidive pouvant être punie, outre de l'amende, d'une peine d'emprisonnement de 15 jours à six mois.

Evaluation de la situation dans la pratique

Les données statistiques ne sont pas disponibles.

***Les efforts déployés ou envisagés en vue
du respect, de la promotion et de la réalisation
de ces principes et droits***

Mis à part le cas des personnes condamnées à la peine d'emprisonnement, la pratique du travail forcé ou obligatoire est inexistante dans notre pays.

***Les organisations représentatives d'employeurs
et de travailleurs auxquelles copie du rapport
a été communiquée***

Copie de ce rapport est communiquée aux organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs suivantes:

- Fédération rwandaise du secteur privé (FRSP), employeur;
- Centrale des syndicats des travailleurs du Rwanda (CESTRAR);
- Conseil de concertation de syndicats libres (COSYLI);
- Association de syndicats chrétiens (ASC/UMURIMO).

***Observations reçues des organisations d'employeurs
et de travailleurs***

Les observations éventuelles des organisations professionnelles intéressées sont attendues et seront transmises dès leur réception.

Singapour***Moyens d'appréciation de la situation*****Evaluation du cadre institutionnel**

Singapour a ratifié en 1965 la [convention n° 105](#), puis l'a dénoncée en 1979. Cette décision a fait suite à l'impossibilité de s'accorder avec la commission d'experts [pour l'application des conventions et recommandations (CEACR)] sur les difficultés pratiques qu'a rencontrées Singapour pour appliquer ladite convention, malgré l'établissement en 1975 d'un «contact direct» avec un représentant du BIT.

Nous souhaiterions préciser que certaines dispositions de la législation – loi sur les journaux et la presse écrite, loi sur les publications nocives, loi sur la sécurité intérieure, loi sur les sociétés et loi sur les conflits professionnels –, jugées par la commission d'experts (CEACR) comme enfreignant la convention, ne prévoient pas le recours au travail forcé. Toutefois, si un individu, poursuivi en vertu de ces lois, est condamné à une peine de prison, il relèvera de la loi sur les prisons qui dispose que de tels condamnés peuvent être appelés à travailler. Nous nous permettons de faire remarquer cependant que le travail en question est volontaire et vise essentiellement à la réadaptation. Les prisonniers n'ont aucune obligation de travailler et n'encourent aucune sanction s'ils refusent. Nous estimons donc, à cet égard, que le travail forcé ou obligatoire n'existe pas à Singapour.

Singapour

Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

En 1965, Singapour a ratifié les conventions de l'OIT (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, mais a dénoncé cette dernière en 1979.

Le travail forcé, en soi, est interdit à Singapour. Toutefois, [...] les articles 3, 13 et 16 de la loi de 1989 sur les indigents disposent que toute personne démunie peut être astreinte à résider dans un foyer d'accueil et à y effectuer un travail utile, sous peine de sanctions pénales. Le gouvernement de Singapour a affirmé que, malgré ces dispositions, l'admission de personnes dans un foyer et leur emploi éventuel n'ont rien d'obligatoire.

Aucun cas de travail forcé d'importance n'est signalé à Singapour.

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

Le gouvernement souhaiterait apporter quelques éclaircissements sur les commentaires de la CISL.

La loi sur les indigents, élément de la législation sociale, dispose en matière d'hébergement, de soins et de protection des personnes sans ressources. Elle vise à leur assurer soins et réadaptation en institution, autrement dit dans des foyers sociaux.

Le loi n'inflige aucune sanction pénale à un indigent qui n'accomplit pas un travail utile. En fait, aucun résident de notre foyer d'accueil n'a jamais encouru de telles sanctions pour n'avoir pas effectué un tel travail.

Il faudrait donc interpréter l'article 13 de ladite loi dans le contexte des services de réadaptation pour indigents, sans rapport avec le travail forcé, tel qu'envisagé dans la convention pertinente de l'OIT. La réadaptation comprend une formation, l'auto-assistance et l'entraide pour contribuer à son propre entretien au foyer. Aucun résident de ces foyers n'est forcé d'effectuer quelque travail que ce soit. Celui qui souhaite participer aux divers programmes d'activités doit en faire la demande par écrit. Il devra alors passer une visite médicale qui déterminera s'il est apte à travailler. Dans l'affirmative, sa demande sera adressée au comité d'emploi du foyer, en vue d'un stage.

Nous souhaiterions souligner que les dispositions de l'article 16 sont totalement différentes, sans lien avec l'article 13. L'article 16 concerne les personnes qui échappent à la tutelle du foyer.

Quant au commentaire que «le gouvernement de Singapour a répondu que, malgré ces dispositions, l'admission de personnes dans un foyer d'accueil et leur emploi éventuel n'ont rien d'obligatoire», nous précisons que, s'il existe une disposition pour l'admission facultative, les résidents sont admis en vertu d'une mesure légale. Seul leur éventuel emploi n'a rien d'obligatoire.

L'objet de la loi est d'aider les personnes sans ressources, leur redonner confiance en les associant, au foyer, à des activités utiles pour leur permettre d'acquérir des

compétences et une expérience pratique, en dehors du foyer, contribuant ainsi à leur intégration dans la société.

Nous espérons que ces précisions aideront à mieux faire comprendre le système en vigueur à Singapour.

Sri Lanka

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

[Un seul des deux rapports reçus du gouvernement sri-lankais au titre du premier examen annuel a pu figurer dans la compilation (GB.277/3/2). Le texte suivant est le rapport intégral sur le travail forcé assorti d'informations, entre crochets, qui le mettent à jour pour le deuxième examen annuel.]

Sri Lanka a reconnu le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire:

- La Constitution nationale garantit la liberté individuelle qui est un droit fondamental. Toutes violations de ces garanties fondamentales tombent sous le coup des articles 14 et 17.
- Sri Lanka a ratifié la [convention n° 29](#) qui a été déposée le 5 avril 1956.
- L'esclavage y a été aboli dès 1844 par l'ordonnance n° 20 à cet effet.
- Les articles 361 et 362 du Code pénal interdisent l'achat et la traite d'esclaves sous peine de condamnation.

Le travail forcé ou obligatoire n'a pas été précisément défini. L'existence de formes de ce travail n'a pu être décelée qu'au moyen d'une analyse de la législation sri-lankaise par rapport à certaines conditions prévues à l'article 1 de la [convention n° 105](#), 1957.

Mais apparemment le travail forcé ou obligatoire n'existe pas dans le pays. Les restrictions au travail forcé, prévues à l'article 1, si elles étaient interprétées *stricto sensu*, iraient à l'encontre de certaines dispositions de la législation. Personne, ni aucune catégorie de personnes, n'est exclue de l'application du principe et du droit relatif à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.

Certaines catégories d'emploi et d'activités semblent exclues des réglementations législatives et administratives sur le principe, car certaines de ces mesures réglementaires en vigueur sont incompatibles avec certaines dispositions de l'article 1 susmentionné.

Ainsi:

- a) Loi n° 70 de 1961 sur le service public obligatoire

Cette loi régit l'appel au service public obligatoire pendant un certain nombre d'années des diplômés de l'université sri-lankaise ou d'une université étrangère qui ont suivi une formation technique dans une université sri-lankaise, ou des diplômés d'une université sri-lankaise devenus ensuite médecins. Il s'agissait surtout par là de

remédier à l'exode des cerveaux qui frappait le pays au moment de la promulgation de la loi. Ainsi, les services de spécialistes qui ont bénéficié d'un enseignement gratuit devaient être mobilisés pour pallier le manque de cadres dans certains emplois et professions. Toutefois, comme il n'existe pas aujourd'hui un tel manque, la loi est restée lettre morte.

b) Loi n° 61 de 1979 sur les services publics essentiels

Cette loi vise à assurer le maintien des services essentiels, tels que l'adduction d'eau, l'électricité, les services de santé, en situation d'urgence. En vertu d'une déclaration, certains services gouvernementaux, entreprises publiques, autorités locales et sociétés coopératives deviennent des services essentiels. Toute personne qui y travaille accomplit la tâche que lui assigne le chef du service. Néanmoins, les travailleurs qui relèvent de cette loi peuvent quitter leur emploi.

c) Circulaire n° 627 sur le Trésor

La circulaire n° 627 sur le Trésor exige que tout fonctionnaire qui suit une formation à l'étranger aux frais de l'Etat pendant une période déterminée s'engage à servir l'Etat pendant une période correspondante après sa formation, ou, s'il décide de quitter son service, à rembourser à l'Etat les frais de sa formation.

d) Loi sur les conflits du travail

L'article 40.1 (m) de la loi sur les conflits du travail dispose que tout travailleur qui entame, poursuit une grève, y participe, ou accomplit tout acte y contribuant, dans toute entreprise où un conflit du travail a été porté devant les tribunaux en vue d'un règlement arbitral, et avant que soit rendue toute décision y relative, commet une infraction.

L'article 32.2 de ladite loi dispose que dans des entreprises essentielles aucun travailleur ne peut entamer, ou poursuivre une grève, y participer ou accomplir tout acte y contribuant par suite d'un conflit du travail dans ces entreprises, sauf si un préavis de grève a été remis, par écrit et en bonne et due forme, à l'employeur, au moins 21 jours avant le début de la grève, par ledit travailleur ou en son nom.

L'esclavage a été aboli en 1844 par l'ordonnance n° 20 à cet effet. Le Code pénal de Sri Lanka interdit également l'esclavage et impose des sanctions pénales. Ses articles 361 et 362 disposent ce qui suit:

- Article 361: «Quiconque importe, exporte, déplace, achète, vend toute personne, ou en dispose, l'accepte, la reçoit ou la détient contre son gré comme esclave est passible, outre d'une amende, d'un emprisonnement d'une durée de sept ans au maximum.»
- Article 362: «Quiconque a coutume d'importer, d'exporter, de déplacer, d'acheter, de vendre des esclaves, d'en faire la traite ou un marché, est passible, outre d'une amende, d'un emprisonnement d'une durée de quinze ans au maximum.»

Les principes directifs de l'action et des fonctions fondamentales du gouvernement énoncés au chapitre VI de la Constitution de Sri Lanka précisent clairement ce qui suit:

- Article 6: L'Etat veille à l'égalité des chances pour tous, de sorte qu'aucun citoyen ne soit déclaré inapte au motif de la race, la religion, la langue, la caste, le sexe, l'opinion politique ou la profession.
- Article 7: L'Etat supprime les privilèges et les disparités économiques et sociales, ainsi que l'exploitation de l'homme par l'homme ou par l'Etat.

L'article 14, chapitre III, de la Constitution garantit la liberté individuelle et l'article 17 prévoit les recours pour violation des droits fondamentaux. En outre, il habilite toute personne à recourir auprès de la Cour suprême en cas de violation d'un droit fondamental dont cette personne peut se prévaloir en vertu des dispositions figurant audit chapitre III.

Néanmoins, aux termes de l'article 1 de la [convention n° 105](#) de l'OIT, 1957, les exceptions à l'application du principe susmentionné pourraient être interprétées comme des cas de travail forcé. Elles dénotent en fait l'attachement de l'Etat à renforcer et maintenir l'ordre public dans le pays.

Evaluation de la situation dans la pratique

Selon l'article 1 de la [convention n° 105](#), les exceptions susmentionnées pourraient être interprétées comme des cas de travail forcé. Les effectifs en cause fourniraient les meilleurs indicateurs de ce travail. Le tableau ci-après atteste la situation de fait:

Cas de travail forcé	Effectifs touchés
Ch. III (a) loi n° 70 de 1961 sur le service public obligatoire	Aucun depuis l'entrée en vigueur de la loi
Loi n° 61 de 1979 sur les services publics essentiels	Aucune donnée disponible
Circulaire n° 627 sur le Trésor	Lie tous les fonctionnaires Le total des effectifs touchés n'est pas connu
Article 40 (1) (m) de la loi sur les conflits du travail	Aucun depuis l'entrée en vigueur de la loi
Article 32 (2) de la loi sur les conflits du travail	N'est pas strictement appliqué.

- Le travail forcé est aboli dans la règle et le gouvernement garantit la liberté individuelle.
- Les quelques exceptions précédemment indiquées susceptibles d'être interprétées comme travail forcé au sens des paragraphes *b)* et *c)* de l'article 1 de la [convention n° 105](#) de l'OIT, bien qu'en vigueur, sont quasi lettre morte.
- Les exceptions en vertu de la loi n° 61 de 1979 sur les services publics essentiels ne sont applicables qu'en période d'urgence.

Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits

Mesures prises pour promouvoir le principe:

- ratification de la [convention n° 29](#) de l'OIT; et
- garantie de la liberté individuelle, que consacre la Constitution.

[Le gouvernement ajoute, dans son actualisation du premier rapport, ce qui suit: «Tout individu peut recourir auprès de la Cour suprême pour violation, effective ou imminente, par suite de mesures réglementaires ou administratives, comme en dispose l'article 126 de la Constitution nationale.»]

Le gouvernement a accepté le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire. Les dispositions de la législation sri-lankaise qui vont à l'encontre des paragraphes *b)* et *c)* de l'article 1 de la [convention n° 105](#) de l'OIT ont été adoptées pour remplir divers impératifs imposés par la situation économique et sociale du pays.

Toutefois, le gouvernement reste passif quant à l'exécution de la plupart de ces règles et réglementations.

Le spécialiste principal en matière de normes internationales du travail examine actuellement à New Delhi les difficultés à ratifier la convention n° 105.

Le gouvernement vise à garantir équité, égalité et liberté individuelle.

Selon le Procureur général, les paragraphes *b)* et *c)* de l'article 1 de la convention n° 105 entravent, s'ils sont appliqués *stricto sensu*, certaines dispositions de la législation sri-lankaise, notamment:

- loi n° 40 de 1985 sur les forces de mobilisation et les forces supplémentaires;
- loi n° 61 de 1979 sur les services publics essentiels;
- ordonnance n° 16 de 1877 sur les prisons;
- loi n° 70 de 1961 sur le service public obligatoire.

Le Procureur général estime que ces dispositions peuvent nécessiter un réexamen et des modifications si la convention doit être ratifiée.

[Il faudrait donc décider de vérifier les lois susmentionnées qui, de l'avis du Procureur général, risquent d'aller à l'encontre des dispositions de la convention: tâche nécessaire pour reconnaître les dispositions précises à modifier, les éventuelles difficultés et les façons de les surmonter.

A cet effet, il est demandé au BIT de prêter son concours en chargeant un ou plusieurs spécialistes, membres de préférence du Parquet ou du ministère de la Justice, d'effectuer une étude. Ensuite, les opinions des mandants tripartites sur les conclusions de ladite étude pourraient être débattues à un atelier national tripartite. Le BIT pourrait contribuer aux frais de l'étude et de l'atelier tout en fournissant des experts pour leur élaboration.]

Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée

- Fédération des employeurs de Sri Lanka
- Congrès des travailleurs sri-lankais
- Sri Lanka Nidahas Sevaka Sangamaya

- Lanka Jathika Estate Workers' Union*
- Jathika Sevaka Sangamaya*
- Fédération du travail de Sri Lanka.

[* Ces deux organisations de travailleurs, qui figurent dans le premier rapport, ne sont pas citées dans le deuxième.]

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Les organisations ci-dessus n'ont pas envoyé leurs observations.

Sri Lanka

Observations soumises au Bureau par la Confédération mondiale du travail (CMT) et le Congrès national des travailleurs (NWC)

Le travail forcé est infime et se cantonne dans les communautés lacustres. Mais il n'existe pas de statistiques précises, la plupart de ces communautés, situées dans le nord et l'est du pays, ayant subi la guerre et de ce fait gêné toute action gouvernementale.

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CMT et du NWC

Les commentaires présentés par la CMT et le NWC concernent une pratique en matière d'emploi illégale et courante dans le pays voilà des décennies, surtout dans les îles isolées du nord et de l'est. A l'époque, les personnes concernées étaient traitées avec dureté. La police et les forces armées effectuaient de concert des incursions.

Mais, ces dernières années, aucune pratique de ce type n'a été signalée. En raison de l'insécurité qui règne, les forces armées exercent une surveillance terrestre, aérienne et maritime dans les parties septentrionale et orientale du pays. Il est donc douteux que les activités signalées par la CMT et le NWC aient pu avoir lieu. Toutefois, le ministère de la Défense a été saisi de la question pour vérifier la véracité des allégations au moyen d'enquêtes *in situ*. Nous rendrons compte des résultats dès que nous en aurons connaissance.

L'ordonnance n° 20 de 1844 a aboli l'esclavage à Sri Lanka. Le Code pénal national l'interdit également et prévoit des sanctions. Ses articles 361 et 362 disposent ce qui suit:

Article 361: «Quiconque importe, exporte, détourne, achète, vend une personne ou en dispose comme esclave, ou l'accepte, la reçoit ou la détient contre son gré à ce titre, encourt, dans les deux cas, jusqu'à sept ans d'emprisonnement, ainsi qu'une amende.»

Article 362: «Quiconque a l'habitude d'importer, d'exporter, de déplacer, d'acheter, de vendre des esclaves, d'en faire la traite ou un négoce, encourt, dans les deux cas, jusqu'à quinze ans d'emprisonnement, ainsi qu'une amende.»

Selon les principes directeurs de l'action et des fonctions essentielles de l'Etat, énoncées au chapitre VI de la Constitution sri-lankaise:

Article 6: «L'Etat veille à l'égalité des chances des citoyens, afin que nul ne soit frappé d'incapacité au motif de la race, la religion, la langue, la caste, le sexe, l'opinion politique ou la profession.»

Article 7: «L'Etat supprime les privilèges et disparités économiques et sociales, ainsi que l'exploitation de l'homme par l'homme ou par l'Etat.»

L'article 14 garantit la liberté individuelle et l'article 17 prévoit le recours pour violation des droits fondamentaux. Toute personne est fondée à recourir à la Cour suprême pour toute violation d'un droit fondamental dont elle est titulaire en vertu des dispositions du chapitre III de la Constitution.

Par conséquent, les individus sont suffisamment protégés contre le travail forcé, tant par les dispositions que par l'application de la loi. Les autorités compétentes traiteront avec rigueur tout acte illicite de travail forcé.

Ukraine

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Il convient de rappeler que la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957⁷, oblige tous les Etats Membres de l'Organisation internationale du Travail qui la ratifient à supprimer le travail forcé ou obligatoire et à n'y recourir sous aucune de ses formes.

Article 1

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à supprimer toute forme de travail forcé ou obligatoire et à n'y recourir sous aucune forme.

- a) en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi;
- b) en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique;
- c) en tant que mesure de discipline du travail;
- d) en tant que punition pour avoir participé à des grèves;

⁷ La ratification de cette convention a été enregistrée le 14 décembre 2000, c'est-à-dire après la date limite de réception des rapports pour l'examen annuel de 2001.

- e) en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

En outre, l'article 2 de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, définit comme suit ce qu'il faut entendre par travail forcé ou obligatoire:

Article 2

1. Aux fins de la présente convention, le terme «travail forcé ou obligatoire» désignera tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel l'individu ne s'est pas offert de plein gré.

Le paragraphe 2 du même article précise ce que l'expression «travail forcé obligatoire» ne comprend pas:

2. Toutefois, le terme «travail forcé ou obligatoire» ne comprendra pas, aux fins de la présente convention:

- a) tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire;
- b) tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même;
- c) tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes morales privées;
- d) tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, c'est-à-dire dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population;
- e) les menus travaux de village, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population elle-même ou ses représentants directs aient le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux.

En vertu de l'article 43(3) de la Constitution de l'Ukraine qui se fonde sur ce qui précède, le recours au travail forcé est interdit. Le service militaire ou de protection civile (non militaire) (voir article 2, paragraphe 2 a), de la [convention n° 29](#) ainsi que tout travail ou service accompli en exécution d'une condamnation ou de toute autre décision de justice (voir article 2, paragraphe 2 c), de la convention n° 29), ou conformément aux lois régissant les états d'urgence, situations militaires ou autres (voir article 2, paragraphe 2 d), de la convention n° 29) sont exclus.

Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits

Le gouvernement prend des mesures pour éliminer toute forme de travail forcé ou obligatoire. Il examine actuellement si les normes de la législation nationale en vigueur sont compatibles avec les dispositions de la [convention n° 105](#):

- 1) le Conseil suprême⁸ de l'Ukraine a adopté la loi portant modification des articles 32, 33 et 34 du Code du travail en vue de les rendre conformes aux normes de la convention n° 105 (texte ci-joint);
- 2) les projets de lois et règlements ont été élaborés de façon à aligner sur les prescriptions de la convention les dispositions en vigueur dans certains secteurs de l'économie relatifs à la réaffectation temporaire d'un travailleur sans son consentement, comme mesure disciplinaire (projet de loi concernant les modifications à l'article 51 de la loi sur les mines et projet d'ordonnance du Conseil des ministres concernant les modifications aux règlements sur la discipline des travailleurs des transports ferroviaires);
- 3) le projet de Code pénal est actuellement examiné par le Conseil suprême de l'Ukraine.

Compte tenu des changements opérés dans la législation ukrainienne, la convention n° 105 de l'OIT a été approuvée et soumise à la ratification du Conseil suprême conformément à la loi sur les traités internationaux auxquels l'Ukraine est partie (ordonnance n° 1005 du Conseil des ministres de l'Ukraine du 21 juin 2000).

Le projet de ratification de la convention susmentionnée a été examiné à la séance du Comité du Conseil suprême de l'Ukraine chargé des affaires étrangères. Il a été décidé de l'approuver et de le présenter à l'examen de la sixième session dudit conseil, qui s'ouvre en septembre 2000.

Annexe (non reproduite)

Articles modifiés du Code du travail ukrainien (une page).

Viet Nam

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le précédent rapport présenté pour l'examen annuel de 2000 demeure jusqu'ici valide. Nous tiendrons le BIT au courant de tous changements et complément d'information en matière d'application et de respect des principes et droits.

⁸ Note du traducteur: le texte original russe mentionne le «Soviet suprême», mais la période évoquée étant manifestement postsoviétique il s'agit probablement du «Conseil suprême» ou «Rada suprême».

***Les organisations représentatives d'employeurs
et de travailleurs auxquelles copie du rapport
a été communiquée***

Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam (VCCI)

Alliance des coopératives vietnamiennes (VCA)

Confédération vietnamienne du travail (VGCL).

***Observations reçues des organisations d'employeurs
et de travailleurs***

Jusqu'ici, aucune observation n'a été reçue de ces organisations.