

L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

Table des matières

L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

	<i>Page</i>
Arménie	
Gouvernement	199
Canada	
Gouvernement	199
Chine	
Gouvernement	200
Corée, République de	
Gouvernement	201
Observations de la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) soumises au Bureau par le gouvernement	203
Observations du gouvernement sur les commentaires de la KCTU	204
Etats-Unis	
Gouvernement	204
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	205
Ethiopie	
Gouvernement	206
Japon	
Gouvernement	209
Observations soumises au Bureau par la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-Rengo)	212
Kiribati*	
Gouvernement	212
Madagascar	
Gouvernement	215
Observations soumises au Bureau par l'Union des Syndicats autonomes de Madagascar (USAM).....	215
Malaisie	
Gouvernement	216
Mozambique	
Gouvernement	217
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	217
Népal	
Note du Bureau.....	218

* Le gouvernement a reproduit les observations des organisations nationales d'employeurs et/ou de travailleurs dans la partie du rapport intitulé «Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs».

Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	218
Oman	
Gouvernement	218
Philippines	
Gouvernement	220
Qatar	
Gouvernement	220
Sao Tomé-et-Principe	
Note du Bureau.....	222
Observations de l'Union générale des travailleurs de Sao Tomé-et-Principe (UGT-STP) soumises au Bureau par la Confédération mondiale du travail (CMT)	222
Singapour	
Gouvernement	222
Sri Lanka	
Gouvernement	223
Observations du Congrès des travailleurs de Ceylan (CWC) soumises au Bureau par le gouvernement	225
Observations du Syndicat des travailleurs de Lanka Jathika (LJEWU) soumises au Bureau par le gouvernement	226
Viet Nam	
Gouvernement	227

L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

Arménie

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

La convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, faisaient partie des conventions internationales du travail que le département de l'Emploi du ministère de la Sécurité sociale a soumises il y a deux ans au ministère des Affaires étrangères. Par la suite elles seront présentées à l'Assemblée nationale pour ratification.

Le département de l'emploi du ministère de la Sécurité sociale a reçu une notification écrite du ministère des Affaires étrangères précisant que les deux conventions ont été examinées et approuvées par le gouvernement. La procédure de ratification a donc débuté.

Le choix des conventions à examiner pour ratification a coïncidé avec la rédaction du nouveau Code du travail. Les dispositions de ces conventions seront incluses dans le Code du travail, ce qui le mettra en conformité avec les normes internationales du travail.

Canada

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Comme l'a indiqué le gouvernement du Canada dans son premier rapport annuel au titre du suivi de la Déclaration (document GB.277/3/2), le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire est reconnu dans toutes les administrations canadiennes et le travail forcé n'est ni pratiqué ni toléré.

Toutefois, le Canada, comme d'autres pays, n'est pas à l'abri du phénomène grandissant de la traite d'êtres humains qui comprend, notamment, le travail ou les services forcés. Le gouvernement entreprend actuellement de passablement renforcer interdictions et sanctions relatives à ces pratiques.

En décembre 2000, le Canada a signé la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et son Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants. Une des principales dispositions dudit Protocole exige que les Etats parties pénalisent la traite d'êtres humains et imposent de sévères sanctions à ceux qui s'y livrent. Pour donner suite à cette exigence, le Canada a adopté cette année au parlement le projet de loi C-11 qui pénalise pour la première fois au Canada cette activité de la traite d'êtres humains. Ledit

projet de loi, qui devrait entrer en vigueur dans le courant de cette année, impose à l'encontre des passeurs des sanctions allant d'amendes jusqu'à un million de dollars à des peines de prison à perpétuité.

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

Le gouvernement du Canada est heureux d'indiquer que d'importants progrès ont marqué l'obtention de l'approbation officielle de toutes les administrations concernant la ratification de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. La majorité de ces administrations a achevé la procédure d'approbation et les fonctionnaires du gouvernement du Canada continuent d'œuvrer auprès des autres pour obtenir dès que possible leur accord.

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

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

Ces organisations ont été invitées à présenter leurs observations ou fournir des renseignements complémentaires pour que le gouvernement en tienne compte dans l'élaboration du présent rapport.

Chine

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Aucun changement n'a eu lieu depuis le précédent rapport.

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

Le rapport a été élaboré conjointement par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, la Fédération des syndicats de Chine et l'Association des dirigeants d'entreprise de la Chine.

Corée, République de

Gouvernement

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 assujéti 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;
- la loi sur les normes du travail:
 - 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;
- la loi de procédure pénale:
 - 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 de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 et de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, le gouvernement de la République de Corée a invité les spécialistes des normes de l'OIT afin qu'ils l'aident à déterminer si le système juridique coréen est conforme aux principes de ces deux conventions. Les conclusions ont été les suivantes.

<La convention n° 29>¹ établit à l'article 2, paragraphe 2, 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».

Les articles 26 à 33 de la loi sur le service militaire en Corée disposent que les conscrits du service militaire peuvent éventuellement assumer les fonctions d'agents de la fonction publique et travailler comme gardes, personnel de surveillance, gardiens et assistants administratifs des institutions nationales gouvernementales, des institutions locales, des organisations publiques et des institutions de bien-être, dans l'intérêt public.

Le système des agents de la fonction publique existe parce qu'il est pratiquement impossible de déployer toute la main-d'œuvre ayant des obligations militaires à des travaux ou des services de nature exclusivement militaire. Par conséquent, les agents de la fonction publique servent, en temps ordinaire, les intérêts publics dans les institutions gouvernementales nationales et dans les institutions locales, et peuvent être immédiatement transférés dans les forces de combat si l'état d'urgence est déclaré. En d'autres termes, le personnel du service public 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.

L'article 1 de la convention n° 105 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 les fonctionnaires d'Etat leur interdit de participer à des activités politiques ou collectives, et elle prévoit des sanctions pénales 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 suscitée.

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 interdite ou qui passeraient outre une notification préalable de cette interdiction.

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);

¹ Tous les textes suivant les «<>» sont fournis par le gouvernement pour clarifier le texte qui suit immédiatement.

- 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 quarante-six 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

Comme 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.

Le ministère du Travail coordonne et surveille l'application de la loi sur les normes du travail, l'inspection du travail sur le lieu de travail, et la prise des mesures contre les violations perpétrées à l'encontre de la loi. Sous la direction et la supervision du ministère du Travail, les inspecteurs du travail des quarante-six 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 des dispositions relatives à l'élimination du travail forcé, mentionnées ci-dessus [au titre de la loi pénale] 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 employeurs de Corée (KEF);
- Fédération des syndicats de Corée (FKTU);
- Confédération coréenne des syndicats (KCTU).

Observations de la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) soumises au Bureau par le gouvernement

Comme le montre bien l'arrestation de 219 travailleurs en octobre 2001, l'action syndicale est pratiquement considérée comme une infraction en Corée et les droits

fondamentaux du travail sont lésés par l'intervention du ministère du Travail, la Commission des relations du travail et par les magistrats qui décident du bien-fondé de l'action syndicale.

Il est révélateur qu'un refus *en masse* de faire des heures supplémentaires et de travailler pendant les vacances, et le fait qu'un grand nombre de travailleurs prend des congés annuels ou mensuels, soient définis comme étant des «grèves illégales» et punissables en tant qu'entrave à l'activité de l'entreprise si certaines procédures ou dispositions subordonnées à l'action syndicale ne sont pas respectées. En Corée, la menace de sanction oblige effectivement les employés à travailler.

Observations du gouvernement sur les commentaires de la KCTU

Le gouvernement de la République de Corée souscrit au principe de base de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et à la discussion du rapport global en vertu de son suivi, ainsi qu'à la coopération technique avec le secrétariat de l'OIT.

Comme indiqué dans l'annexe, la Déclaration a pour but d'encourager les efforts déployés par les Membres de l'Organisation en vue de promouvoir les principes et les droits fondamentaux.

Conformément à l'objectif de la Déclaration, le suivi devrait avoir un caractère strictement promotionnel et de coopération technique afin d'aider les membres de l'OIT à mettre en œuvre de façon effective les conventions fondamentales.

A cet égard, les observations de la KCTU sur le rapport annuel de cette année portant sur des conventions fondamentales non ratifiées ne sont pas compatibles avec le principe de base de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et la discussion du rapport global en vertu de son suivi. [Il est fait référence à des questions de liberté d'association en instance devant le Comité de la liberté syndicale.]

Etats-Unis

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

L'objet de l'examen annuel de 2002 au titre du suivi de la Déclaration étant de rendre compte des changements intervenus depuis notre précédent rapport dans la législation et la pratique nationales, le gouvernement fait valoir qu'aucune modification n'a eu lieu.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

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 été invités à présenter des observations sur le présent rapport.

Copie de la présente communication leur a été adressée conformément à l'article 23.2 de la Constitution de l'OIT.

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

Les Etats-Unis ont ratifié en 1991 l'une des deux conventions fondamentales de l'OIT sur le travail forcé: la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957. Mais ils n'ont pas ratifié la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930.

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.

Le travail forcé y est contraire à la loi. [Référence est faite à l'application d'une convention ratifiée.]

Aujourd'hui, sur près de 2 millions de détenus dans les prisons fédérales ou d'Etat, 75 000 travaillent dans des ateliers pénitentiaires dont le budget total national est estimé à plus de 1,5 milliard de dollars E.-U. Leurs salaires varient fortement, de 0,14 dollar E.-U. l'heure dans certains Etats à 8 dollars E.-U. dans l'Utah, où le travail carcéral est volontaire et les détenus doivent être rémunérés au taux courant du marché du travail local. Toutefois, ce salaire de 8 dollars l'heure est exceptionnel, la moyenne pour les prisonniers fédéraux accomplissant un travail pénitentiaire se situant entre 0,38 et 0,42 dollar E.-U. l'heure. Dans certains Etats, 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.

Les prisonniers travaillent dans différents secteurs, dont celui de produits objet de commerce international [et services], tels que: panneaux de circuits informatiques, vêtements, pièces d'automobiles, aliments, télécommerce et réservation par téléphone de chambres d'hôtel et billets d'avion 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. Le nombre de prisons détenues et administrées par des particuliers est nettement plus élevé. Parallèlement, différents partis prônent aujourd'hui d'y étendre plus largement le travail pénitentiaire, conformément à l'une des dispositions réglementaires.

Certains emplois, dans des territoires dépendant du gouvernement des Etats-Unis, 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 de travail 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.

Les domestiques migrants arrivant aux Etats-Unis selon les multiples formules applicables de visa dépendant de l'employeur se heurtent à des conditions analogues. Souvent victimes de violences, ils sont extrêmement limités dans leur liberté de mouvement et travaillent dans des conditions équivalant à l'esclavage. Nombre d'entre eux touchent bien moins que le salaire minimum et, selon les termes de leur visa, risquent l'expulsion s'ils quittent leur employeur pour échapper à ces traitements abusifs.

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 et de domestiques migrants aux Etats-Unis.

Les Etats-Unis devraient ratifier la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. La production carcérale à des fins commerciales doit être éliminée progressivement. Il faut mettre un terme aux pratiques assimilables à la servitude pour dettes des travailleurs migrants (surtout des femmes) dans les territoires dépendant des Etats-Unis et de ceux titulaires de visas spéciaux aux Etats-Unis mêmes, notamment par une réglementation appropriée des agences de recrutement et des employeurs commanditaires, en vue de respecter les droits fondamentaux des travailleurs concernés.

Ethiopie

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Même si l'Ethiopie n'a pas ratifié la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, elle est obligée, en tant que Membre de l'OIT, de la respecter. Fondés sur la Déclaration universelle des droits de l'homme, le droit au travail et l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire sont garantis dans la Constitution et dans la Proclamation du travail.

Ce qui suit est clairement indiqué dans la Constitution éthiopienne. Fondés sur la Déclaration universelle des droits de l'homme, les droits individuels sont pleinement respectés.

Que ce soit dans le secteur structuré ou dans le secteur informel, le travail librement choisi demeure une part essentielle des droits de l'homme. Les dispositions de l'article 8 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques sont reprises dans la Constitution de la République fédérale démocratique d'Ethiopie. L'article 41(1) et (2) de la Constitution garantit à tout citoyen éthiopien le droit d'exercer librement une activité économique et de gagner sa vie n'importe où sur le territoire national, de choisir ses moyens d'existence, sa profession ou son métier.

Le droit au travail est fondamental. L'article 8 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques oblige les Etats parties à s'abstenir d'inciter au travail forcé ou de l'autoriser. Conformément au Pacte, la Constitution de l'Ethiopie dispose que nul ne peut

être obligé d'accomplir un travail forcé ou obligatoire et que nul ne peut non plus être obligé de travailler sans son libre consentement (art. 18(3)).

Le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire est reconnu dans la Constitution et dans la Proclamation du travail n° 42/1993.

Ce principe exige la suppression du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes. Toutefois, certaines exceptions sont admises comme pour le service militaire et les cas d'urgences comme la guerre, les incendies et les tremblements de terre.

Aucune personne ou catégorie de personnes n'est exclue de l'application de ce principe.

Comme l'indique l'article 18(3) de la Constitution, le travail forcé ou obligatoire n'inclut pas:

- a) tout travail ou service normalement exigé d'une personne détenue à la suite d'une décision légale ou en liberté conditionnelle dans le cadre de cette détention;
- b) dans le cas des objecteurs de conscience, tout service exigé à la place du service militaire obligatoire;
- c) tout service exigé en cas d'urgence ou de calamité menaçant la vie ou le bien-être des membres de la communauté;
- d) toute activité de développement économique et sociale volontairement accomplie par une communauté dans sa région.

Le ministère du Travail et des Affaires sociales s'est vu confier par la Proclamation du travail, en tant qu'autorité chargée de la supervision de l'application de la législation et de la réglementation à travers les services de l'inspection du travail, le mandat d'assumer la responsabilité du suivi.

Evaluation de la situation dans la pratique

Il n'existe ni indicateurs ni statistiques.

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

La République fédérale démocratique d'Ethiopie a démantelé toutes les institutions de répression mises en place par les précédents régimes. Les préjugés régionaux ont été corrigés et les droits et les intérêts des citoyens démunis sont protégés par le gouvernement, qui est responsable devant son peuple.

En Ethiopie, il n'y a pas de distinction, d'exclusion, de restriction ou de préférence (tant dans la législation que dans la pratique) entre les personnes ou les groupes de personnes en raison de la race, de la couleur, du sexe, de la langue, de la religion, de l'origine politique, de la richesse, de la naissance ou d'un statut quelconque.

La nouvelle Proclamation du travail n° 42/1993 garantit que les relations travailleurs/employeurs sont régies par les principes de base des droits et obligations en vue de préserver la paix sociale et de travailler dans un esprit d'harmonie afin de sauvegarder les relations travailleurs/employeurs.

La République fédérale démocratique d'Ethiopie a fait différentes proclamations et établi une Constitution pour sauvegarder les droits des travailleurs afin d'éliminer le travail forcé ou obligatoire.

Parmi les autres moyens déployés par le gouvernement pour promouvoir ces principes et droits figurent l'adoption de la Proclamation du travail n° 42/1993, qui garantit les droits des travailleurs en prévoyant des conventions collectives pour améliorer les conditions de travail.

Des mécanismes tripartites ont été mis en place pour servir d'instance à des consultations périodiques avec les partenaires sociaux sur les questions de travail, sur l'application des normes internationales du travail et sur l'administration du travail.

La Fédération des employeurs éthiopiens et la Confédération des syndicats éthiopiens sont très soucieuses d'assurer de bonnes conditions de travail et des relations professionnelles harmonieuses. Le dialogue social entre les partenaires sociaux et le gouvernement est de plus en plus apprécié.

Les objectifs du gouvernement sont de faire en sorte que les relations travailleurs/employeurs soient régies par les principes, droits et obligations fondamentaux contenus dans la Constitution de l'Ethiopie en vue de permettre aux travailleurs et aux employeurs de préserver la paix sociale et d'œuvrer au développement du pays dans un esprit d'harmonie et de coopération.

Le but, fondé sur la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, est de respecter pleinement et sans aucune limitation les droits individuels de l'homme.

Pour atteindre ces objectifs, le gouvernement compte sur les effets de la Constitution, de la Charte de transition et d'autres textes de loi comme la législation du travail ou les accords internationaux élaborés conformément à l'article 9 (d) de la Charte de transition.

Le gouvernement reconnaît l'importance que revêt le dialogue social tripartite, que ce soit entre les pays ou à l'intérieur des pays, en tant que moyen d'assurer le respect des droits des travailleurs.

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

Il y a eu communication entre le gouvernement et la Fédération des employeurs éthiopiens et entre le gouvernement et la Confédération des syndicats éthiopiens (CETU).

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Aucune observation n'a été reçue de ces organisations.

Japon

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Il n'y a rien à ajouter ou à changer au précédent rapport (GB.280/3/2) sur la situation au Japon en matière d'interdiction des différentes formes de travail forcé.

1) En ce qui concerne l'alinéa *c*) de l'article premier [convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957] (Remarque) Article 14-7 (Activité politique) du règlement de l'Autorité pour le personnel du service public national (1949) [voir document GB.277/3/2].

Le texte suivant du précédent rapport (GB. 277/3/2):

1. Les dispositions relatives aux interdictions et restrictions portant sur l'exercice d'une activité politique, telles qu'elles sont inscrites dans la loi (la «loi» s'entend de la loi relative au service public national) et dans le règlement (le «règlement» s'entend du règlement de l'Autorité pour le personnel du service public national), seront réputées applicables à l'ensemble du personnel du secteur public en service régulier, y compris les membres du personnel sous contrat temporaire, sous nomination conditionnelle, en congé autorisé, en retraite temporaire, suspendus ou en absence temporaire pour une quelconque raison. En revanche, elles ne s'appliquent pas lorsque les conseillers, les consultants, les membres de comités et autres personnels consultatifs à temps partiel, tels qu'ils sont désignés par l'Autorité pour le personnel du service public national, mènent de telles activités sans contrevenir aux interdictions ou restrictions prescrites par d'autres lois ou décrets.

devrait être ainsi modifié:

Les dispositions relatives aux interdictions et restrictions portant sur l'exercice d'une activité politique, telles qu'elles sont inscrites dans la loi (la «loi» s'entend de la loi relative au service public national) et dans le règlement (le «règlement» s'entend du règlement de l'Autorité pour le personnel du service public national), seront réputées applicables à l'ensemble du personnel du secteur public en service régulier, y compris les membres du personnel sous contrat temporaire, sous nomination conditionnelle, en congé autorisé, en retraite temporaire, suspendus ou en absence temporaire pour une quelconque raison. En revanche, elles ne s'appliquent pas lorsque les conseillers, les consultants, les membres de comités et autres personnels consultatifs à temps partiel (à l'exclusion des travailleurs à temps partiel conformément à l'article 81-5), tels qu'ils sont désignés par l'Autorité pour le personnel du service public national, mènent de telles activités sans contrevenir aux interdictions ou restrictions prescrites par d'autres lois ou décrets.

En outre, la phrase suivante du précédent rapport (GB. 277/3/2):

6. 12) Exposer ou permettre d'exposer dans tout bâtiment ou équipement des services publics toute littérature ou tous dessins pouvant avoir une finalité politique, ou utiliser ou permettre l'utilisation à des fins politiques de tout bâtiment, équipement, matériel ou fonds de l'administration publique.

devrait être ainsi modifiée:

6. 12) Exposer ou permettre d'exposer dans tout bâtiment ou équipement des services publics ou d'institutions indépendantes déterminées de l'administration (SIAI) toute littérature ou tous dessins pouvant avoir une finalité politique, ou utiliser ou permettre l'utilisation à des fins politiques de tout bâtiment, équipement, matériel ou fonds des services publics ou de SIAI.

Enfin, la phrase suivante du précédent rapport (GB. 277/3/2):

8. Le chef de chaque ministère ou organisme d'Etat avisera sans délai l'Autorité pour le personnel du service public national s'il a connaissance d'un quelconque acte ou fait contraire aux dispositions relatives aux interdictions ou restrictions concernant l'exercice d'une activité politique telles qu'elles sont prévues dans la loi ou dans le règlement, et prendra en même temps les mesures qu'il jugera appropriées pour empêcher de telles violations ou y remédier.

devrait être ainsi modifiée:

8. Le chef de chaque ministère ou organisme d'Etat et SIAI avisera sans délai l'Autorité pour le personnel du service public national s'il a connaissance d'un quelconque acte ou fait contraire aux dispositions relatives aux interdictions ou restrictions concernant l'exercice d'une activité politique telles qu'elles sont prévues dans la loi ou dans le règlement, et prendra en même temps les mesures qu'il jugera appropriées pour empêcher de telles violations ou y remédier.

Par ailleurs, les phrases suivantes devraient être ajoutées au rapport de 2001 (GB.280/3/2):

En outre, s'agissant du travail maritime (étant donné la nature particulière de ce travail), des sanctions, dont la peine de travaux forcés, sont imposées pour assurer la sécurité de la navigation. L'article 128 de la loi sur les gens de mer (loi n° 100 de 1947) dispose que «tout marin est passible d'une peine de travaux forcés d'un an au maximum dans les cas suivants:

(Les alinéas 1 à 3 sont omis.)

4. pour désertion à l'étranger.

2) En ce qui concerne l'alinéa *d*) de l'article premier [convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 (non ratifiée)] (GB.277/3/2). Les phrases suivantes des rapports de 2000 et 2001 (GB. 277/3/2 et GB.280/3/2):

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.

Par ailleurs, ont été institués, avec le personnel nécessaire, le Département des gens de mer du Bureau de la technologie et de la sécurité maritimes au ministère des Transports et, comme antenne locale, le Bureau des transports de district.

devraient être ainsi modifiées:

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 de la Santé, du travail et de la protection sociale, comme antennes locales, le Bureau préfectoral des normes du travail et le Bureau d'inspection des normes du travail.

Par ailleurs, ont été institués, avec le personnel nécessaire, le Département des gens de mer du Bureau maritime au ministère de l'Aménagement du territoire, des Infrastructures et des Transports et, comme antenne locale, le Bureau des transports de district.

Evaluation de la situation dans la pratique

Il faut apporter au précédent rapport (GB. 280/3/2) 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
1996	0	1
1997	0	1
1998	1	0
1999	0	2
2000	0	0

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
1996	0	0
1997	0	0
1998	0	0
1999	0	0
2000	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 aux rapports précédents (GB. 277/3/2 et GB. 280/3/2).

**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 invite «à ratifier immédiatement les principales normes du travail de l'OIT» et «à promouvoir leur ratification par la conclusion de huit traités en Asie en coopération avec le BIT». (Demande portant sur un cadre politique pour 2001-02).

Observations soumises au Bureau par la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-Rengo)

Voici les commentaires de la JTUC-Rengo sur le rapport du gouvernement: la JTUC-Rengo estime que le Japon devrait ratifier dès que possible la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, l'une des huit conventions fondamentales relatives aux normes fondamentales du travail (dont la promotion ou la ratification sont dues aux efforts communs et au consensus de la communauté internationale).

On invoque deux raisons pour lesquelles le Japon n'a pas ratifié la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957. L'une de ces raisons est que les personnes qui incitent les fonctionnaires nationaux et locaux à faire grève encourent une peine de prison de trois ans maximum (travail forcé). L'autre raison est que la même sanction peut être infligée à tous les employés des administrations nationales et locales en flagrante violation de l'interdiction [de prendre part à] des activités politiques (ces activités sont largement interdites). La JTUC-Rengo demande au [Bureau] si l'existence de telles dispositions relatives aux sanctions constitue un obstacle à la ratification de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.

[Il est fait référence à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, que le Japon a ratifiée.]

Il est strictement interdit à tous les fonctionnaires qui travaillent dans des administrations nationales et locales de s'engager dans une quelconque activité politique, que ce soit individuellement ou dans le cadre d'une association, pendant les heures de travail ou en dehors. Le gouvernement affirme que cette interdiction est nécessaire pour maintenir la neutralité de la fonction publique. La JTUC-Rengo ne croit pas qu'une interdiction aussi uniforme et aussi absolue (ne tenant pas compte du type de travail et du niveau ou de la responsabilité des employés) soit nécessaire pour maintenir la neutralité de l'administration. Cette interdiction constitue une interdiction [limitation] excessive des libertés civiles.

Kiribati

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe de l'élimination du travail forcé ou obligatoire est reconnu à Kiribati. Le principe est reconnu dans la Constitution et l'ordonnance sur l'emploi.

L'article 6 de la Constitution dispose en matière de protection contre l'esclavage et le travail forcé:

6(1) Nul ne peut être tenu en esclavage ou en servitude.

(2) Nul ne peut être obligé d'accomplir un travail forcé.

L'article 6(3) dispose en matière de protection contre l'esclavage et le travail forcé:

6(3) Aux fins du présent article, l'expression «travail forcé» ne s'entend pas de:

- a) tout travail exigé ensuite d'une décision ou ordonnance judiciaire;
- b) Tout travail exigé d'un individu légalement détenu, qui, sans que ce soit en conséquence d'une décision ou ordonnance judiciaire, est raisonnablement nécessaire pour les besoins de l'hygiène ou d'entretien de la cellule où il est détenu;
- c) tout travail exigé de membres des forces armées dans l'exercice de leurs fonctions ou, dans le cas des objecteurs de conscience, tout travail qu'il faut légalement accomplir à la place;
- d) tout travail exigé durant une période d'urgence publique ou dans le cas de tout autre forme d'urgence ou d'une calamité qui menace 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; ou
- e) tout travail raisonnablement exigé en tant qu'obligation civique communale, raisonnable et normale, ou autre.

La partie VII de l'ordonnance sur l'emploi contient des dispositions analogues (quoique moins détaillées) et, sous réserve des exclusions définies dans la législation, personne n'est exclu de l'application du principe d'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.

La partie VII définit également le travail forcé et dispose que quiconque «provoque, autorise ou exige un travail forcé ou obligatoire est coupable d'un délit et passible d'une amende de 100 dollars». L'exécution de ces dispositions, en règle générale, se fait par voie judiciaire.

Evaluation de la situation dans la pratique

Il n'existe aucun indicateur ni aucune statistique sur le travail forcé ou obligatoire à Kiribati. Le ministère du Travail, de l'Emploi et des Coopératives est en passe de concevoir un système de statistiques à petite échelle en vue de pouvoir réunir des renseignements et les tenir à disposition tant des organismes nationaux que d'organisations comme l'OIT. Nous espérons réussir à obtenir les fonds demandés pour ce projet. L'assistance du BIT, financière ou technique, serait la bienvenue à cette fin. Nous avons déjà pris les premiers contacts avec le bureau de l'OIT à Suva et aimerions le remercier de son bon accueil et de son assistance. Le concours du BIT pour la mise en place de ce système serait très avantageux.

L'enquête pilote nationale sur l'emploi et la stratégie de développement national sont jointes en annexes au présent rapport (non reproduites).

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

Aucune mesure n'a été prise pour promouvoir l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, ni aucun moyen déployé à cet effet par le gouvernement, l'Organisation ou tout autre organe. Le travail forcé n'existe pas à Kiribati, mais le gouvernement soutient l'élimination de toute forme de travail forcé dans le monde.

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

- Chambre de commerce de Kiribati;
- Congrès syndical de Kiribati.

**Observations reçues des organisations d'employeurs
et de travailleurs***Chambre de commerce de Kiribati*

La Chambre de commerce de Kiribati approuve, d'une façon générale, le rapport du gouvernement, mais souhaiterait suggérer de remplacer le terme «personne» dans la réponse du gouvernement [«sous réserve des exclusions définies dans la législation, personne n'est exclue de l'application du principe»] à la question 1 c) iii) du formulaire de rapport [«des catégories d'emplois ou de travaux ou des secteurs sont-ils exclus ou omis de la législation relative à ce principe?»] par l'expression «aucun emploi, ni travail, ni secteur».

Congrès syndical de Kiribati

Nous avons soigneusement examiné le projet de réponse du gouvernement et n'avons aucune observation à formuler sur l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.

Annexes (non reproduites)

- Nouvelle édition de la législation de Kiribati, 1980. *Constitution de la République de Kiribati*.
- Nouvelle édition de la législation de Kiribati, 1998. *Chapitre 30 sur l'emploi (qui contient les modifications jusqu'au 1^{er} septembre 1998 de l'ordonnance sur l'emploi, 1998)*.
- Projet OIT-AusAID de soutien aux départements du travail du Pacifique (PACLAB/OIT), 1995. *Enquête pilote sur le marché du travail (1995)*.
- République de Kiribati, 2000. *Stratégies nationales de développement 2000-2003*.
- *Uataboan Te Rikirake Ao Te Rau – Œuvrer ensemble pour la prospérité et la paix* (octobre 2000).

Madagascar

Gouvernement

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

Suite à une mission du Bureau international du Travail au mois de février 2000 sur le travail forcé à Madagascar, un séminaire national sur le même thème a été organisé à Antananarivo en octobre 2001, avec la participation des partenaires sociaux et autres partenaires intéressés, y compris les différentes provinces du pays.

Ce séminaire sur les normes internationales du travail et la Déclaration s'est clôturé avec le lancement du Programme national de lutte contre le travail forcé ou obligatoire à Madagascar, programme financé par le gouvernement de la France.

Ce programme qui vise l'abolition effective de toute forme de travail forcé dans le pays, sera orienté par une étude nationale portant sur le même thème. Les recommandations de l'étude feront l'objet d'un débat national ouvrant la voie à un programme d'action et la ratification éventuelle de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.

Le gouvernement réitère sa volonté politique de lutter contre le phénomène de travail forcé ou obligatoire dans le pays. Il ne manquera pas de tenir le BIT informé de l'évolution et des résultats du programme national.

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, de la manière suivante:

- dans la Constitution, article, 13 alinéa 1: «Tout individu est assuré de l'inviolabilité de sa personne ...»;
- dans la législation, notamment le Code du travail, article 3: «Le travail forcé ou obligatoire est interdit ...»;
- dans les règlements, par le décret n° 70-250 du 26 mai 1970 portant création d'une commission chargée de proposer les mesures d'harmonisation de la législation nationale malgache avec les conventions de l'OIT sur le travail forcé, 1930 (n° 29), et sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87) [toutes les deux ratifiées par Madagascar];
- par la ratification de la convention n° 29 de l'OIT.

L'article 3 du Code du travail donne la définition suivante: «Le terme travail forcé ou obligatoire désigne 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».

En vertu des dispositions légales en vigueur, aucune personne ou catégorie de personnes n'est exclue de la mise en œuvre du principe et des droits relatifs à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, soit explicitement, soit parce que ces personnes ou catégories de personnes ne sont pas couvertes par la législation applicable en la matière. [Référence est faite à l'affectation des couples de médecins.]

Selon le même article 3 du Code du travail, la législation relative au principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire exclut [certains] travaux.

[Référence est faite aux questions qui relèvent d'une convention ratifiée.]

Jusqu'à présent, seul le décret n° 70-250 du 26 mai 1970 cité plus haut constitue le moyen de mise en œuvre du principe. Mais, compte tenu des divers changements de régime survenus depuis, la commission préconisée dans ce décret n'existe que dans les textes.

Evaluation de la situation dans la pratique

Il n'existe pas de statistique disponible pour apprécier la situation, ni de données et tendances résultant d'indicateurs ou de statistiques, ni d'autres informations permettant d'évaluer la situation dans le pays (circonstances structurelles, conjoncturelles, démographiques ou relatives à la formation et l'éducation, etc.).

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

Les mesures prises en vue de la promotion de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire sont surtout des actions d'organisations de droits de l'homme. Les actions de l'Aumônerie catholique des prisons ont été déterminantes pour procurer une légère amélioration aux détenus et dénoncer la surpopulation des prisons.

Les moyens déployés par le gouvernement en vue de la promotion de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire sont des efforts ont faits pour régler les affaires judiciaires en instance afin de fixer le sort des prévenus qui attendent l'issue de leur cas depuis des années en prison. Ces efforts ont été faits dans le cadre du programme d'assainissement du ministère de la Justice, une des conditions requises lors des négociations avec les institutions de Bretton Woods.

Les moyens déployés par notre organisation dans le même domaine sont une demande d'amélioration des dispositions y afférentes dans la révision du Code du travail.

Malaisie

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

La situation n'a pas changé depuis notre dernier rapport (GB.280/3/2). Tout changement par rapport à la situation actuelle sera dûment signalé au Bureau international du Travail.

Mozambique

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Comme il l'a indiqué dans son rapport précédent, le gouvernement a, dans le cadre de ses efforts pour promouvoir la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, pris des mesures en vue de ratifier les huit conventions fondamentales de l'OIT.

Les trois dernières de ces conventions ont été soumises en 2000 pour examen en vue de leur ratification et tous les efforts sont faits pour que ce processus aboutisse. Il s'agit de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 et de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

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

Avec l'appui de l'OIT, le gouvernement a organisé des séminaires nationaux tripartites afin de promouvoir la Déclaration. Par exemple, au début du mois d'août [2001] un séminaire sur les normes internationales du travail s'est tenu à Maputo. Dans la province de Sofala, qui se trouve au centre du pays, a eu lieu un séminaire ayant pour thème la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

Le gouvernement a aussi réalisé une enquête nationale sur le travail des enfants au Mozambique.

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

Le Mozambique a ratifié en 1977 la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957. Le Mozambique n'a pas encore ratifié la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, mais la convention a été soumise au parlement pour ratification. La Constitution interdit clairement le travail forcé. Il existe de nombreux rapports indiquant que des Mozambicains pauvres – femmes et enfants – ont été entraînés dans un pays voisin dans la perspective de travailler comme employés de maison, et se retrouvent obligés de travailler dans des maisons closes ou dans des fermes dans des conditions s'apparentant à l'esclavage. Dans de nombreux cas l'employeur demande à la police d'expulser les travailleurs le jour où leur salaire devrait leur être versé. Les centres de rééducation existant pendant la guerre sont maintenant fermés et toutes les personnes envoyées dans ces centres ont été libérées, mais la législation correspondante n'a pas disparu des textes de loi. [Référence est faite aux conventions de l'OIT.] La législation comprend la directive ministérielle du 15 juin 1985, la loi n° 5/1982, les décrets n°s 58 et 59/1974, et la loi n° 2/1979. Cette dernière loi, qui autorisait des peines d'emprisonnement entraînant le travail forcé, a été abrogée par la loi n° 19/1991. [Référence est faite aux conventions de l'OIT.] L'essentiel de la législation autorisant le travail forcé et datant de la fin des années soixante-dix et du début des années quatre-vingt est toujours présente dans les textes de loi... [Référence est faite aux commentaires des organes de contrôle de l'OIT.] La situation critique des Mozambicains réduits en esclavage dans les maisons closes et les

plantations requiert de manière urgente l'attention du gouvernement mozambicain tout comme l'attention des gouvernements des pays voisins.

Népal

Note du Bureau

Le Bureau n'a reçu aucun rapport du gouvernement pour l'examen annuel de 2002. Des rapports ont été reçus pour les examens annuels de 2000 et 2001.

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

Les commentaires suivants proviennent d'un rapport intitulé «Rapport sur le travail forcé au XXI^e siècle», coédité en 2001 par Anti-Slavery International et la CISL.

De nombreux cas de travail en servitude ont été signalés au Népal, en particulier concernant les Tharu et les Dalits («intouchables»). Les Tharu ont été chassés de leurs terres dans les années soixante. Ayant peu de possibilités de s'instruire ou d'obtenir un crédit, ils ont été forcés d'emprunter et de s'astreindre au travail en servitude sous le régime dit du *Kamaiya*. Le 17 juillet 2000, le ministre de la Réforme et de l'Administration foncière a annoncé que les autorités avaient décidé de mettre fin à la pratique du travail en servitude avec effet immédiat et d'annuler toutes les dettes en suspens contractées par ces travailleurs. Mais le gouvernement n'a pas mis à exécution cette déclaration, aucune disposition législative n'ayant été adoptée depuis. Les questions essentielles auraient pu être les suivantes: droits fonciers des travailleurs en servitude; versement d'indemnités à ces travailleurs; salaires minimaux; claire définition du travail en servitude; sanctions pénales à l'encontre de ceux qui y recourent. De nombreux propriétaires ont de ce fait réagi en obligeant les travailleurs à quitter foyers et terres et des milliers d'entre eux se sont retrouvés avec leurs familles sans travail, ni vivres, ni logis.

Oman

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Bien que la pratique du travail forcé (obligatoire) n'existe pas dans le Sultanat d'Oman, la Loi fondamentale de l'Etat énonce des principes qui s'y rapportent à l'article 12 qui est ainsi libellé:

L'Etat édicte des lois visant à protéger les employés et les employeurs et régleme les relations qui existent entre eux. Tout citoyen a le droit d'effectuer le travail de son choix dans les limites de la loi. Nul ne peut imposer à quiconque une forme quelconque de travail obligatoire si ce n'est en accord avec la loi, pour accomplir une tâche d'intérêt général et en échange d'un salaire équitable.

Aucune loi autorisant le travail forcé pour accomplir une tâche d'intérêt général n'a été promulguée dans le Sultanat.

L'Etat d'Oman a ratifié la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930.

Etant donné que le travail forcé n'existe pas, sous quelque forme que ce soit, dans le Sultanat d'Oman, il n'en existe pas de définition.

Aucune personne ou catégorie de personnes ne peut être exclue de l'application du principe et des droits relatifs à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.

Aucune catégorie d'emplois ou de travaux ou aucun secteur n'est exclu de la législation relative à ce principe.

Le travail forcé n'existe pas dans le Sultanat d'Oman sous quelque forme que ce soit car les lois et dispositions législatives n'en autorisent aucune forme.

Evaluation de la situation dans la pratique

Etant donné que le travail forcé n'existe pas, il n'y a pas de statistiques disponibles.

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

Le travail forcé n'existe pas; qui plus est les lois et dispositions législatives interdisent toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Le gouvernement: les dispositions législatives et les lois en vigueur interdisent toute forme de travail forcé ou obligatoire.

L'Organisation: l'article 80 de la loi fondamentale est libellé comme suit:

Nul ne peut, au sein de l'Etat, édicter de règles, règlements, décisions ou instructions qui soient en contradiction avec les dispositions des lois et décrets en vigueur, ou avec les traités et accords internationaux qui font partie du droit national.

Le travail forcé n'existant pas dans le Sultanat d'Oman, c'est donc que l'Etat accorde un grand intérêt au respect de ces principes et de ces droits.

Les lois et dispositions législatives adoptées garantissent l'absence de toute forme de travail forcé ou obligatoire.

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

- Chambre de commerce et d'industrie d'Oman;
- représentant des travailleurs.

Philippines

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le gouvernement des Philippines informe que son pays est en voie de ratifier la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 et qu'en juillet 2001 aucune modification notable n'est intervenue concernant l'instrument. Le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire est reconnu aux Philippines qui ont ratifié le 17 novembre 1960 la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.

La Constitution de la république des Philippines dispose ce qui suit:

Titre III. Déclaration des droits

Article 1. Nul ne doit être privé de sa vie, de sa liberté ou de ses biens sans bénéficier des garanties prévues par la loi, ni se voir priver de la protection des lois impartie à tous.

Article 18. 1) Nul ne doit être détenu au seul motif de ses convictions et aspirations politiques.

2) Il ne saurait exister aucune forme d'asservissement non consenti, sauf à titre de sanction en cas de crime pour lequel un individu a été condamné.

Titre II. Déclaration de principes et politique de l'Etat

Article 11. L'Etat accorde une grande valeur à la dignité de tout être humain et garantit le plein respect des droits de l'homme.

Article 19. 1) Aucune amende excessive ne saurait être infligée, non plus qu'une peine cruelle, dégradante ou inhumaine.

2) L'application de peines physiques, psychologiques ou dégradantes à l'encontre de tout prisonnier ou détenu, ou l'utilisation d'installations pénitentiaires de qualité inférieure aux normes ou inadéquates, dans des conditions inhumaines, est réprimée par la loi.

Qatar

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe relatif à l'interdiction de toute forme de travail forcé ou obligatoire est reconnu dans la législation:

- aucun travailleur n'est engagé sans contrat. Le département du Travail approuve ces contrats après avoir vérifié qu'ils sont conformes au code du travail et n'en violent aucune disposition;
- la législation garantit la liberté de conclure et de résilier les contrats d'emploi;
- la législation en vigueur impose des sanctions à quiconque tente de forcer autrui à travailler ou l'astreint au travail.

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

Le ministère de la Fonction publique et du Logement aimerait indiquer ce qui suit.

Le ministère a présenté la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi au Conseil des ministres qui en a pris connaissance et a décidé de créer une commission composée des ministres suivants: Fonction publique et logement, Intérieur, Finances, Economie et Commerce, et chargée d'examiner la déclaration et de définir la position de l'Etat du Qatar vis-à-vis des principes, droits et obligations qu'elle contient.

Le ministère a demandé l'assistance d'un expert du BIT (bureau régional pour les Etats arabes) qui a expliqué aux membres du personnel intéressés les principes et droits que peut contenir la Déclaration.

Le ministère a demandé l'assistance d'autres experts dans les domaines administratif et législatif, ainsi que dans ceux des principes et droits énoncés dans la déclaration, en vue de l'informer sur les moyens de les faire respecter, les promouvoir et les mettre en pratique.

Le ministère compte demander au BIT son concours pour l'organisation d'un colloque ou d'une réunion à l'intention des fonctionnaires et travailleurs des secteurs public et privé, pour débattre de la Déclaration et des incidences de ses principes, droits et obligations pour toutes les parties en cause.

Le ministère exprime ses remerciements au BIT pour son précieux concours et son accueil. Il espère poursuivre et encourager cette coopération dans les différents domaines qui touchent aux principes et droits fondamentaux de la Déclaration.

Les services de l'inspection du travail ont été renforcés grâce au recrutement d'un effectif de personnel chargé d'effectuer des tournées d'inspection dans un grand nombre d'entreprises du pays. Tout inspecteur du travail a notamment pour tâche de s'assurer que les travailleurs sont engagés conformément aux contrats légaux d'emploi approuvés par le département du Travail.

Pour satisfaire la demande d'assistance, le BIT a affecté un corps de spécialistes qui ont entrepris les tâches suivantes:

- a) ils se sont initiés au système d'inspection et aux fonctions incombant aux inspecteurs, ainsi qu'aux rapports y relatifs et aux lieux de travail inspectés;
- b) ils ont présenté des observations et propositions sur le renforcement des activités d'inspection conformément aux normes internationales du travail;

- c) ils ont examiné les questions théoriques et ont dispensé une formation pratique aux inspecteurs du travail.

Un cours de formation de deux mois a été dispensé aux nouveaux inspecteurs. On a, à cette fin, demandé le concours d'un établissement arabe éprouvé et réputé. Une formation théorique, des explications sur les conventions du travail arabes et internationales connexes, ainsi que sur le code du travail du Qatar et d'autres textes de lois en la matière constituaient le programme du cours. En outre, ce dernier comprenait une formation pratique et était orienté sur la façon de veiller à l'application des lois et normes fondamentales du travail.

Les inspecteurs du travail ont été chargés de vérifier que les employeurs ne violent pas les dispositions de la loi ou celles des conventions internationales du travail ratifiées par l'Etat, dont la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930.

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

Copie du présent rapport a été communiquée à:

- la Chambre de commerce et de l'industrie du Qatar (employeurs);
- la Commission générale des travailleurs (travailleurs).

Sao Tomé-et-Principe

Note du Bureau

Le Bureau n'a reçu aucun rapport du gouvernement pour les examens annuels de 2000, 2001 ou 2002.

Observations de l'Union générale des travailleurs de Sao Tomé-et-Principe (UGT-STP) soumises au Bureau par la Confédération mondiale du travail (CMT)

Le travail forcé ou obligatoire n'existe pas à Sao Tomé-et-Principe. Pour cette raison, le gouvernement n'a rien fait dans ce domaine.

Singapour

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Il n'y a pas de travail forcé ou obligatoire à Singapour. Cette opinion est partagée par le Congrès national des syndicats (NTUC) et la Fédération nationale des employeurs de Singapour (SNEF).

Singapour a signé la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. Avant cela nous avons également ratifié la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 que nous avons par la suite dénoncée en 1979 en raisons de divergences avec la Commission d'experts du BIT dans l'interprétation de notre législation au regard de la convention.

Il est rappelé que la commission d'experts du BIT avait signalé que certains textes dans la législation de Singapour, comme la loi sur les journaux et la presse écrite, la loi sur la sécurité intérieure et la loi sur les sociétés, étaient contraires [à la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957]. Ces lois en elles-mêmes ne prévoient pas un recours au travail forcé, mais la commission les a liées à la loi sur les prisons qui contient une disposition permettant d'obliger les détenus à travailler. Le gouvernement a toujours estimé que le travail carcéral est volontaire dans nos prisons et ne constitue pas un travail forcé. Les prisonniers ne sont pas obligés de travailler et n'encourent aucune sanction s'ils ne désirent pas le faire. Le programme de travail fait partie intégrante du programme de réhabilitation; il vise à donner aux prisonniers quelques compétences de base et à les former à une discipline de travail élémentaire. Dans la plupart des cas les prisonniers souhaitent travailler dans les ateliers car ils peuvent ainsi gagner un peu d'argent et éviter l'ennui.

Le gouvernement aimerait savoir si avec une formulation plus explicite de la loi sur les prisons qui ferait ressortir la nature volontaire du travail carcéral, Singapour serait pleinement en conformité avec la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957. Nous n'avons pas modifié nos lois. Notre législation, qui a été interprétée comme contraire à l'article 1 de la convention n° 105, est essentielle au maintien de l'harmonie sociale, raciale et religieuse à Singapour.

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 suivantes:

- Fédération nationale des employeurs de Singapour (SNEF);
- Congrès national des syndicats (NTUC).

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Les observations des organisations d'employeurs et de travailleur ont été prises en compte dans le présent rapport.

Sri Lanka

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Aucun changement n'a eu lieu depuis les précédents rapports du gouvernement au titre des examens annuels de 2000 et 2001 (documents GB. 277/3/2 et GB. 280/3/2).

Evaluation de la situation dans la pratique

Les déclarations du gouvernement figurant dans ses rapports annuels de 2000 et 2001 demeurent d'actualité.

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 de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire:

- ratification de la convention (n° 29) de l'OIT sur le travail forcé, 1930; et
- garantie de la liberté individuelle, que consacre la Constitution.

L'article 126 de la Constitution dispose que tout individu peut recourir auprès de la Cour suprême pour violation, effective ou imminente, par suite de mesures réglementaires ou administratives.

Les renseignements fournis par le gouvernement dans ses rapports au titre des examens annuels de 2000 et 2001 (documents GB. 277/3/2 et 280/3/2) demeurent d'actualité.

Le gouvernement a pour objectif de garantir l'équité, l'égalité et la liberté individuelle. Sri Lanka a accepté le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé et a ratifié la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930.

Les dispositions de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, sont compatibles avec les législation et pratique nationales, indépendamment des exemples cités dans le rapport du gouvernement au titre de l'examen annuel de 2001 (doc. GB.280/3/2) qui n'ont touché personne sous l'angle du travail forcé, au sens de l'article 1^{er} de la convention n° 105. [Référence est faite aux lois n^{os} 70 de 1961 sur le service public obligatoire et 61 de 1979 sur les services publics essentiels, à la circulaire n° 627 sur le Trésor et à la loi sur les conflits du travail.]

Afin de favoriser la ratification de ladite convention n° 105, il faut rechercher les dispositions précises de la législation, ainsi que les pratiques qui lui font obstacle. Nous suggérons donc de commencer par effectuer une étude pour examiner minutieusement les lois et pratiques qui, de l'avis du Procureur général, risquent d'aller à l'encontre des dispositions de la convention n° 105.

Il sera demandé au BIT de prêter son assistance en chargeant un ou plusieurs spécialistes, de préférence du Parquet ou du ministère de la Justice, d'effectuer cette étude. Ensuite, les opinions des mandants tripartites sur les conclusions de ladite étude pourraient être examinées à un atelier national tripartite. Le BIT pourrait contribuer aux frais de l'étude et de l'atelier, ainsi que fournir des experts.

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

Les organisations représentatives suivantes ont été consultées.

Organisations d'employeurs:

- Fédération des employeurs de Sri Lanka.

Organisations de travailleurs:

- Fédération du travail de Sri Lanka;
- Congrès des travailleurs de Sri Lanka;
- Fédération syndicale de Sri Lanka;
- Sri Lanka Nidahas Sevaka Sangamaya.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Les organisations suivantes ont envoyé leurs observations, dont copie est jointe au présent rapport:

- Congrès des travailleurs de Ceylan;
- Syndicat des travailleurs de Lanka Jathika.

Nous attendons les observations des autres organisations susmentionnées.

Observations du Congrès des travailleurs de Ceylan (CWC) soumises au Bureau par le gouvernement

Nos observations se bornent au secteur des plantations à Sri Lanka. Le Congrès des travailleurs de Ceylan (CWC) a posé les premiers jalons de l'union des multiples forces représentant les intérêts des personnes d'origine indienne en s'attachant en particulier aux travailleurs des plantations à la fin des années trente.

Dès sa création, le CWC est devenu une grande organisation de travailleurs tant dans le secteur des plantations qu'à l'échelon national. Bien qu'en majorité occupés dans les plantations, ses membres se recrutent désormais dans d'autres secteurs également: notamment, l'enseignement et les secteurs privé et public.

Les femmes y représentent 52 pour cent contre 48 pour cent d'hommes. Le CWC adopte, dans toutes ses activités, le principe de l'égalité et de l'équilibre entre hommes et femmes.

Son aile politique a été mise en place en 1972. Il compte des représentants dans tous les organes constitutionnels, dont le Conseil provincial et le Parlement. Son secrétaire général est chargé d'un ministère gouvernemental.

Le CWC est membre de l'OIT, de la CISL-ORAP [Confédération internationale des syndicats libres – Organisation régionale Asie-Pacifique], du PSI [Public Services International], de l'AAFLI [Asian American Free Labour Institute] et du Conseil syndical du Commonwealth.

[Antécédents historiques]

Depuis les privatisations, les sociétés ont pour ainsi dire cessé de recruter de nouveaux collaborateurs. La compression des effectifs a revêtu diverses formes, comme l'incitation à la retraite anticipée. Il en est résulté une forte diminution de la main-d'œuvre; par exemple, dans le secteur des plantations, les effectifs qui, en 1992 au moment de la privatisation, s'élevaient à 393 070, sont tombés, après leur réduction draconienne de 90 401, à un total de 302 669 (source: Bulletin statistique du Conseil du thé de Sri Lanka, 1994).

Cette réduction de la main-d'œuvre a accru la dépendance familiale des sans emploi et accentué les difficultés économiques.

Pour contrebalancer cette réduction, les sociétés ont modifié les normes de travail. [Référence est faite à la convention collective de 1998 et à une augmentation par la direction du nombre de kilos de thé à cueillir en contrepartie du salaire journalier.]

Cette différence se répercutera fortement sur les bénéficiaires, si l'on songe au rendement de milliers de travailleurs dans près de 500 plantations.

A notre sens, [...] cette [situation] s'apparente à une forme indirecte de travail obligatoire [...] [Référence est faite à la convention collective de 1998, aux pratiques de la direction et aux normes dans d'autres pays producteurs de thé.]

[Recommandation concernant l'éventuelle révision de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.]

Observations du Syndicat des travailleurs de Lanka Jathika (LJEWU) soumises au Bureau par le gouvernement

Sri Lanka a ratifié, le 5 avril 1950, la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930.

[Sri Lanka n'a pas ratifié la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.]

Ladite convention n° 105 interdit le recours au travail forcé ou obligatoire, sous toutes ses formes et à certaines fins. Aux termes de cette convention, les Etats Membres s'engagent à supprimer toute forme de travail forcé ou obligatoire dans cinq domaines précis. [Citation de l'article premier de la convention n° 105.]

[Référence est faite à des déclarations soumises par le Sri Lanka à la Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations.]

Le traditionnel «rajakariya», système social répandu à l'époque féodale, rendant obligatoire l'accomplissement de certaines tâches, n'existe plus.

Au titre du développement national et pour endiguer l'exode des diplômés universitaires dans différentes branches (qui ont reçu une formation préparatoire et universitaire gratuite et aux frais de l'Etat, créant une pénurie de cadres dans la fonction publique), l'Etat a promulgué une loi qui oblige à effectuer cinq ans de service public, faute de quoi est infligée une amende. Il s'agit de la loi n° 70 de 1961 sur le service public obligatoire.

Par ailleurs, à titre de mesure préventive et afin d'assurer sans discontinuité le fonctionnement des services essentiels en temps de crise, de fermeture d'entreprise (lock-out) ou de grève, l'Etat a promulgué la loi n° 61 de 1979 sur les services essentiels. Ne pas

fournir, refuser, ou empêcher ces services est un délit au sens de ladite loi. Les faits [indiqués dans notre rapport précédent] demeurent.

[Référence est faite à des demandes de renseignements émanant de la commission d'experts précitée sur l'application d'une convention ratifiée.]

Nous souhaitons ajouter qu'autant que nous le sachions les autorités sanitaires ont modifié leur attitude: elles ne cherchent plus à faire appliquer les dispositions de la loi n° 70 de 1961 sur le service public obligatoire.

Les avis divergent quant à la question des services essentiels. Cette divergence est manifeste à propos du règlement sur les situations d'urgence. Il nous faut admettre que c'est à l'Etat qu'il incombe, dans l'intérêt national, de prendre les mesures visant à maintenir les services essentiels en temps de crise. Ces questions concernent la politique, la sécurité et la défense nationales. Nous ne pouvons qu'exprimer une opinion au sujet d'une question délicate qui touche, d'une certaine façon, aux droits des travailleurs. L'Etat se doit de prendre les mesures requises en modifiant la politique nationale en matière de situations d'urgence.

Dans une économie ouverte et la course de vitesse au développement économique, les droits des travailleurs risquent d'être détournés aux fins du profit.

[Référence est faite à la convention n° 105.]

A notre sens, l'Etat et les organisations syndicales doivent rester vigilants en matière d'atteinte portée aux droits des travailleurs [concernant le recours au travail forcé «en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique et comme moyen de discipline du travail»].

Viet Nam

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail, à sa 86^e session le 18 juin 1998, le gouvernement vietnamien a, afin de respecter et réaliser de bonne foi les principes conformément à la Constitution, pris des mesures pour remplir son obligation de présenter un rapport sur les conventions [non ratifiées] n^{os} 29, 105, 87, 98 et une convention [ratifiée] portant sur les principes relatifs aux droits fondamentaux.

Les précédents rapports envoyés au BIT le 10 octobre 1999 au sujet des conventions [non ratifiées] n^{os} 29 et 105 (élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire) demeurent inchangés pour la période 2000-01.

Les rapports élaborés par le ministère vietnamien du Travail, des Invalides et des Affaires sociales résultent d'une consultation tripartite avec la Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam (VCCI), l'Alliance des coopératives vietnamiennes (VCA) (organisations représentant les employeurs), la Confédération vietnamienne du travail

(VGCL) (organisation représentant les travailleurs) et des organismes gouvernementaux compétents, le Conseil des ministres (bureau de l'Assemblée nationale, ministères compétents) et des organisations de masse.

[Référence est faite à la Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations.]