

L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

Table des matières

	<i>Page</i>
Azerbaïdjan — Gouvernement.....	183
Bolivie — Gouvernement.....	186
Canada — Gouvernement	187
Chine — Gouvernement.....	191
Corée, République de — Gouvernement.....	197
République démocratique du Congo — Gouvernement.....	200
Erythrée — Gouvernement.....	202
Etats-Unis — Gouvernement.....	205
Ethiopie — Gouvernement.....	210
Gambie — Gouvernement.....	213
Inde — Gouvernement	215
Japon —	
Gouvernement.....	217
Observations de la Confédération des syndicats japonais (JTUC–Rengo)	227
Lettonie — Gouvernement	228
Mozambique — Gouvernement	230
Namibie — Gouvernement.....	230
Népal — Gouvernement.....	232
Philippines — Gouvernement	233
Qatar — Gouvernement	236
Sri Lanka — Gouvernement.....	237
Ukraine — Gouvernement	238
Viet Nam — Gouvernement.....	239

Azerbaïdjan

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Selon la Constitution de la République d'Azerbaïdjan, qui est entrée en vigueur en 1995, la loi de la République d'Azerbaïdjan sur l'emploi, qui est entrée en vigueur en 1991, et le Code du travail, qui est entré en vigueur le 1^{er} juillet 1999, l'exaction de toute forme de travail forcé est interdite, sauf dans des cas spécifiquement prévus par la loi.

Les exceptions à la législation mentionnée ci-dessus sont les suivantes:

Constitution de la République d'Azerbaïdjan

«Article 35. Le droit au travail.

1. Le travail est la base du bien-être individuel et social.
2. Chaque personne a le droit de choisir librement un type d'activité, de profession, de métier et de lieu de travail, en fonction de ses aptitudes.
3. Personne ne peut être contraint à travailler.
4. Les contrats de travail doivent être conclus librement. Personne ne peut être contraint de conclure un contrat de travail.
5. L'imposition de travail forcé est autorisée sur la base d'une décision d'un tribunal, sous réserve que les modalités et la durée en soient déterminées par la loi, et il est permis d'imposer un travail forcé en vertu d'ordres donnés par les personnes habilitées pendant le service militaire et d'obliger les citoyens à accomplir certaines tâches pendant l'état d'urgence ou en application de la loi martiale.
6. Chacun a le droit de travailler dans des conditions de sécurité et d'hygiène et de percevoir une rémunération pour le travail accompli sans discrimination d'aucune sorte, dont le montant ne sera pas inférieur au minimum prévu par la loi.
7. Les chômeurs sont habilités à percevoir des prestations sociales de l'Etat.
8. L'Etat prendra toutes les mesures en son pouvoir pour éliminer le chômage.»

Loi sur l'emploi

Article 1. Emploi.

- «1. Par emploi, on entend toute activité des citoyens qui ne soit pas contraire à la législation de la République d'Azerbaïdjan exercée en vue de pourvoir à leurs besoins personnels et sociaux et, en règle générale, produisant des gains (rémunération).
2. Les citoyens ont le droit exclusif de disposer de leur capacité de travail productif et créatif. Il est interdit de forcer d'aucune façon les personnes à travailler, excepté dans les cas prévus par la loi. Le fait qu'une personne soit au chômage ne constituera pas un motif de poursuite administrative, pénale ou d'une autre nature.»

Code du travail

Article 17. Interdiction du travail forcé.

-
- «1. Il est interdit de forcer un travailleur à accomplir un travail ou des services qui ne font pas partie de ses fonctions en utilisant la contrainte de quelque manière que ce soit ou par tout autre moyen, ou en menaçant de mettre fin à la relation de travail. Les personnes coupables d'avoir forcé un travailleur à travailler seront poursuivies selon les procédures établies.
 2. Le travail forcé est autorisé dans les travaux accomplis sous la supervision des organes appropriés de l'Etat dans le cadre de la loi martiale ou de l'état d'urgence, sur la base de la législation pertinente, et également durant l'exécution des décisions de justice. La République d'Azerbaïdjan a ratifié la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et a soumis des rapports réguliers au BIT sur son application. A l'heure actuelle, aucune liste de travaux ou de services (hormis le service militaire obligatoire ou les travaux ou services requis dans des situations d'urgence) pouvant être imposés en tant qu'obligations civiles normales n'a été établie ou appliquée dans la pratique.»

La base légale pour l'application de la loi martiale ou de l'état d'urgence est fixée dans les articles pertinents de la Constitution:

L'article 111 (proclamation de la loi martiale) dispose que:

«Quand une certaine partie du territoire de la République d'Azerbaïdjan est occupée, quand un ou plusieurs Etats étrangers ont déclaré la guerre à la République d'Azerbaïdjan, quand il existe un réel danger d'attaque armée contre la République d'Azerbaïdjan, quand le territoire de la République d'Azerbaïdjan subit un blocus ou qu'il existe un réel danger de blocus, le Président de la République d'Azerbaïdjan proclamera la loi martiale sur tout le territoire de la République d'Azerbaïdjan ou dans certaines de ses régions, et dans les 24 heures présentera le décret pris par lui à cet effet à la Milli Mejlis de la République d'Azerbaïdjan pour ratification.»

L'article 112 (proclamation de l'état d'urgence) dispose que:

«En cas de catastrophes naturelles, d'épidémies, d'épizooties, de désastres majeurs écologiques ou d'une autre nature, ainsi que d'actes visant à violer l'intégrité territoriale de la République, d'insurrection contre l'Etat ou d'un coup d'Etat, de mouvements de masse accompagnés de violence ou/et l'émergence d'autres conflits impliquant une menace pour la vie et la sécurité des citoyens, ou pour l'activité normale des institutions de l'Etat, le Président de la République d'Azerbaïdjan proclamera l'état d'urgence dans certaines régions de la République d'Azerbaïdjan, et dans les 24 heures présentera le décret pris par lui à cet effet à la Milli Mejlis de la République d'Azerbaïdjan pour ratification.»

Le travail carcéral en République d'Azerbaïdjan est effectué seulement dans les institutions du système étatique d'exécution des peines. La législation de la République d'Azerbaïdjan ne prévoit pas de travaux pénibles comme forme de peine. La législation de la République prévoit une responsabilité pénale et administrative en cas de violation du droit du travail, y compris pour l'imposition de travail forcé. Il est fait référence aux dispositions suivantes:

Code des infractions administratives de la République d'Azerbaïdjan

La section 41 (violation du droit du travail et de la réglementation sur la sécurité et la santé au travail) dispose que:

«Les fonctionnaires qui violent le droit du travail et la réglementation sur la sécurité et la santé au travail seront punis d'une amende d'un montant compris entre cinq et sept fois le salaire minimum.»

Code pénal de la République d'Azerbaïdjan

La section 136 (violation du droit du travail) dispose que:

«Un fonctionnaire (ou un employeur) qui met fin à un contrat de travail individuel pour des raisons personnelles, ou qui autrement se rend coupable d'une violation importante du droit du travail, sera condamné à une peine de privation de liberté pouvant aller jusqu'à un an ou à un travail rééducatif de même durée, ou sera révoqué de son poste ou réprimandé publiquement.»

Evaluation de la situation dans la pratique

Lors de la préparation des rapports pour le BIT sur les mesures prises pour donner effet à la convention n° 29, des recherches ont été faites auprès de la Cour suprême de la République d'Azerbaïdjan pour déterminer si des affaires impliquant l'imposition de travail forcé étaient en instance.

D'après les réponses des fonctionnaires, il n'y a aucun cas de cette espèce. Les vérifications effectuées par l'inspection publique du travail n'ont pas non plus révélé d'informations sur des violations du droit du travail eu égard à l'imposition de travail forcé.

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

Un cadre législatif a été institué en République d'Azerbaïdjan qui exclut la possibilité d'imposer du travail forcé. Le travail forcé est interdit à la fois par la réglementation adoptée par les organes compétents et par le système d'inspection en vigueur, c'est-à-dire l'inspection du travail du ministère du Travail et de la Protection sociale.

Les organes du ministère public, selon leurs attributions, veillent de façon précise et systématique au respect du droit du travail par les employeurs, les travailleurs, les organes exécutifs, les personnes morales et les individus. Ils assurent aussi l'application correcte de ses prescriptions.

Conformément aux procédures constitutionnelles de l'OIT, des débats ont lieu régulièrement au sein des organes compétents concernant la possibilité de ratifier la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957. Cela montre la détermination de l'Azerbaïdjan à instaurer et mettre en œuvre les normes internationales dans ce domaine.

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

Une copie de ce rapport a été envoyée à l'Association des employeurs d'Azerbaïdjan et à la Confédération des syndicats d'Azerbaïdjan.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Ces organisations d'employeurs et de travailleurs n'ont transmis ni remarque ni suggestion.

Bolivie

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le gouvernement de la Bolivie confirme que l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire est pleinement garantie par les dispositions énoncées à l'article 5 de la première section (droits et obligations fondamentaux de la personne) de la Constitution politique de l'Etat, aux termes desquelles: «Aucune sorte de servitude n'est reconnue et nul ne sera contraint de prêter des services personnels sans avoir donné son plein accord et sans une rémunération équitable. Les services personnels ne seront exigibles que lorsque la législation le stipule.» L'article 6, point II, est libellé comme suit: «La dignité et la liberté de la personne sont inviolables. Les respecter et les protéger constitue un devoir primordial de l'Etat.» L'article 7, alinéa d), est libellé comme suit: «Travailler et se consacrer au commerce, à l'industrie ou à toute activité, dans des conditions qui ne nuisent pas au bien public.» L'article 8, alinéa b), est libellé comme suit: «Exercer, selon ses capacités et ses possibilités, des activités utiles pour la collectivité.»

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

La Bolivie a ratifié en 1990 la Convention relative aux droits de l'enfant dont l'article 32 reconnaît le droit de l'enfant d'être protégé contre l'exploitation économique et de n'être astreint à aucun travail comportant des risques ou susceptible de compromettre son éducation. Le gouvernement de la Bolivie a pris ces dernières années des mesures administratives, sociales et éducatives visant à assurer l'application de cet article. A cette fin, les Etats doivent en particulier «fixer un âge minimum ou des âges minimums d'admission à l'emploi, prévoir une réglementation appropriée des horaires de travail et des conditions d'emploi et prévoir des sanctions appropriées pour assurer l'application effective du présent article».

La loi sur la réforme de l'éducation, qui sert de base pour éviter l'insertion prématurée des mineurs dans la vie active, est l'une des mesures les plus concrètes. Par ailleurs, le gouvernement de la Bolivie a approuvé le «Code de l'enfant et de l'adolescent», instrument qui régit les travaux interdits aux enfants.

Dans les villes de Bolivie, le système du travail est appliqué, si ce n'est que dans ce domaine les paysans entrent sur le marché du travail dans le secteur informel en prêtant leurs services en tant que travailleurs indépendants ou sous les ordres d'un employeur.

Les 25 et 26 mai de cette année, un séminaire sur le travail des enfants a été organisé sous les auspices de notre ministère et du programme IPEC, et a rassemblé des institutions publiques, des préfectures, des mairies et des ONG, des représentants du pouvoir judiciaire, du pouvoir législatif, de la Confédération des entreprises privées de Bolivie, de la Centrale ouvrière de Bolivie, de la police nationale et de l'Eglise. Ce séminaire avait pour thème l'exploitation des filles, l'exercice de toute forme de travail comportant des risques ou susceptible de compromettre leur éducation, ou de porter atteinte à leur santé, leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social, dans le cadre du «Programme pour l'abolition du travail des enfants» (IPEC). Ce programme qui a été mis sur pied par l'OIT a incité le gouvernement de la Bolivie à participer à cette importante manifestation. Cette réunion nationale avait pour objet la présentation, par tous les

participants, d'une proposition de «plan national sur le travail des enfants» en Bolivie, prévoyant de définir des politiques et des actions orientées vers l'abolition progressive du travail des enfants et la protection des jeunes travailleurs. A cette occasion, on a également proposé la création d'un «comité national pour l'abolition du travail des enfants et la protection des jeunes travailleurs», proposition qui a fait l'objet d'une série de suggestions et de contributions, lesquelles seront intégrées dans cette proposition. Celle-ci sera ultérieurement soumise aux différentes institutions de la société civile en vue d'être mise en œuvre. Un autre instrument juridique important qui est en cours d'examen à la Chambre des députés est la «loi sur la femme au foyer», qui régit le travail domestique.

Nous indiquerons enfin que le gouvernement de la Bolivie continue de s'employer à adapter sa législation et à l'harmoniser avec la convention. A cet égard, le ministère du Travail et de la Micro-entreprise prépare actuellement un projet de modernisation de l'actuelle «législation générale du travail». Le nouvel instrument juridique comprendra tous les principes fondamentaux concernant les travailleurs. C'est la mesure la plus importante qui sera prise en Bolivie puisqu'il s'agira d'une loi arrêtée d'un commun accord par les travailleurs, les employeurs et l'Etat.

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

Confédération des entreprises privées de Bolivie (CEPB) et à la Centrale ouvrière de Bolivie (COB).

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

On n'a pas reçu des organisations précitées d'observations sur la suite donnée ou à donner à la Déclaration.

Canada

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Toutes les administrations canadiennes reconnaissent ce principe sans réserve. Dans un rapport de décembre 1998 au Conseil général de l'Organisation mondiale du commerce sur l'examen des politiques commerciales du Canada, la Confédération internationale des syndicats libres a déclaré que «le travail forcé est contraire à la loi au Canada et aucun cas connu n'est à relever».

On a demandé au gouvernement du Canada de faire rapport sur l'application de ce principe pour le suivi de la Déclaration, parce que notre pays a ratifié la convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé, mais non la convention n° 29, bien qu'il terminera bientôt les consultations menant à la ratification de cette convention.

Toute forme de travail forcé ou obligatoire imposée par les gouvernements fédéral ou provinciaux et incompatible avec les principes de l'OIT serait contraire à la *Charte canadienne des droits et libertés*, dont l'article 7 stipule:

Chacun a droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne; il ne peut être porté atteinte à ce droit qu'en conformité avec les principes de justice fondamentale.

En outre, l'article 8 de la *Charte* garantit à tous le droit à la protection contre les fouilles, les perquisitions et les saisies abusives et l'article 9 le droit à la protection contre la détention ou l'emprisonnement arbitraires.

Certaines infractions visées par le *Code criminel* – comme l'enlèvement, les crimes contre l'humanité (soit les actes ou omissions inhumains qui constituent une transgression du droit international coutumier ou conventionnel ou qui ont un caractère criminel d'après les principes généraux de droit reconnus par l'ensemble des nations) et le génocide – comprennent certaines formes de travail forcé. Le Canada participe actuellement à la négociation des protocoles facultatifs du projet de convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et à l'élaboration des infractions pénales connexes concernant la traite en vue du travail forcé.

Le principe est aussi reconnu dans les normes du travail et la législation sur les droits de la personne de toutes les administrations canadiennes. Voici un échantillon des approches canadiennes.

Alberta

Rien n'empêche les travailleurs de l'Alberta, y compris les fonctionnaires et les préposés aux services essentiels, de quitter leur emploi. En vertu du *Alberta Employment Standards Code*, les travailleurs doivent donner un préavis d'une semaine ou deux à leur employeur avant de quitter leur emploi, mais il y a plusieurs cas où aucun préavis n'est requis et aucune sanction n'est prévue contre ceux qui ne donnent pas de préavis.

Terre-Neuve

Le *Labour Standards Act and Regulations* établit les conditions minimales d'emploi dans cette province, notamment le salaire minimum, la paie de vacances, la durée hebdomadaire du travail et le taux de rémunération des heures supplémentaires. Cette loi assure un minimum de protection aux travailleurs et des règles du jeu uniformes pour les entreprises en ce qui concerne les coûts de main-d'œuvre. Selon les normes qu'elle prévoit, le travail forcé est interdit. Elle est appliquée par le directeur des normes du travail, et les parties qui ne sont pas d'accord sur une décision de ce dernier peuvent interjeter appel auprès d'un arbitre.

Ontario

La *Loi sur les employeurs et employés* de la province interdit les contrats d'emploi volontaires de plus de neuf ans. Bien d'autres lois de cette province protègent les employés qui signent des contrats d'emploi volontaires, soit la *Loi sur les normes d'emploi*, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, la *Loi sur l'équité salariale* et la *Loi sur les relations de travail*.

Québec

Le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire est reconnu par interprétation, grâce aux articles 1 à 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12) et par l'article 38 de la *Loi sur la protection de la jeunesse* (L.R.Q., c. P-

34.1). Il sera aussi éventuellement reconnu à l'article 84.2 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1, projet de loi n° 50 de 1999).

Le travail forcé n'est pas défini expressément. Il est visé indirectement. A ce titre, on peut identifier: l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12), qui pose le principe de la reconnaissance des droits sans exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, sauf dans la mesure où une loi le prévoit, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

L'article 16 de cette charte interdit la discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

L'article 46 de cette charte énonce que toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

L'article 38 de la *Loi sur la protection de la jeunesse* (L.R.Q., c. P-34.1) énonce, pour sa part, que: la sécurité ou le développement d'un enfant est considéré comme compromis: «f) s'il est forcé ou incité à mendier, à faire un travail disproportionné à ses capacités ou à se produire en spectacle de façon inacceptable eu égard à son âge».

Enfin, l'article 84.2 de la *Loi sur les normes du travail* (projet de loi n° 50 non adopté) prévoit qu'il est «interdit à un employeur de faire effectuer par un enfant un travail disproportionné à ses capacités ou susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement physique ou moral».

Saskatchewan

Le *Saskatchewan Human Rights Code*, le *Labour Standards Act* et le *Trade Union Act* contiennent des dispositions interdisant le travail forcé ou obligatoire. Comme la législation d'autres administrations canadiennes, celle du Saskatchewan ne définit pas explicitement le travail forcé ou obligatoire. Cependant, le principe de l'élimination de ce genre de pratique est reconnu dans la législation, qui prévoit des normes du travail et des normes d'emploi et de sécurité et de santé au travail minimales. Le travail forcé ou obligatoire comprend le travail pour lequel le travailleur ne reçoit pas un juste salaire.

Il n'y a pas de personnes ou de catégories de personnes qui sont exclues de la mise en œuvre de ces principes et droits.

En ce qui concerne le travail effectué par les détenus dans les prisons du Canada, il est supervisé et contrôlé par une autorité publique. Lorsque des détenus travaillent pour un employeur privé, ils le font volontairement, sous la supervision de cette autorité publique et avec certaines garanties.

Aucune catégorie d'emploi, de travail ou de secteur (n'est) exclue de l'application de la législation.

On ne relève aucun cas de travail forcé au Canada.

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

En ce qui concerne les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation du principe, le gouvernement fait référence à ses réponses précédentes.

Pendant des années, on a jugé que la convention n° 29 ne s'appliquait pas aux pays comme le Canada, étant donné qu'on n'y trouvait pas le genre de pratiques que cette convention interdit. Cependant, en 1995, pour appuyer la promotion, par l'OIT, de la ratification des conventions fondamentales, y compris la convention n° 29, le gouvernement a vérifié s'il pouvait ratifier cet instrument. Selon les consultations fédérales-provinciales qu'il a effectuées et l'avis que l'OIT lui a donné, la législation et la pratique canadiennes sont entièrement compatibles avec les exigences de cette convention et avec les principes qui la sous-tendent, et les consultations en vue de la ratification se poursuivent.

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

Le Conseil canadien des employeurs;
le Congrès du travail du Canada;
la Confédération des syndicats nationaux.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Aucune observation n'a été reçue.

Annexe (non reproduites)

Tableau 1: Statistiques générales sur la population active, 1980 – 1998

Tableau 2: Taux de participation de la population active, par âge et par sexe, 1994 – 1998

Tableau 3: Emploi, par catégorie de travailleurs, 1987 – 1998

Brève liste des indicateurs sur l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.

Chine

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 en Chine.

La Constitution de la République populaire de Chine dispose à l'article 37 que «La liberté individuelle des citoyens est inviolable... Sont interdits toute incarcération illégale et tout autre moyen illégal susceptible de priver les citoyens de leur liberté individuelle, ainsi que toute fouille corporelle illégale de ceux-ci.» La protection de la liberté individuelle implique l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.

Le Code du travail de la République populaire de Chine dispose à l'article 32 qu'«Un travailleur peut à tout moment notifier à l'unité qui l'emploie sa décision de résilier le contrat de travail si ladite unité le force à travailler en recourant à la violence, à l'intimidation ou à la restriction illégale de sa liberté individuelle.»

Le Code pénal de la République populaire de Chine dispose à l'article 244 que «Si l'unité où est employé un ouvrier force celui-ci à travailler en restreignant de manière illégale sa liberté individuelle en violation des réglementations du travail, les personnes directement responsables sont passibles, dans les cas graves, d'une peine d'emprisonnement d'une durée déterminée de trois ans au maximum ou d'une peine de détention pénale, et peuvent se voir infliger une amende, soit en cumul de peines soit à l'exclusion de toute autre peine.»

Sont exclues de la mise en œuvre de ce principe ou ne sont pas couvertes par la législation applicable en la matière les personnes ou catégories de personnes suivantes: 1) les criminels sous le coup d'une condamnation au pénal pour infraction à des lois pénales de l'Etat; 2) les personnes internées aux fins de rééducation par le travail pour manquement à la discipline, pour atteinte à l'ordre public ou pour défaut de mener une existence honnête; 3) les militaires. Selon le droit militaire de la République populaire de Chine, les citoyens de sexe masculin ayant 18 ans révolus sont appelés pour accomplir leur service actif pendant une période de deux ans s'ils servent dans l'armée de terre, et de quatre ans s'ils servent dans la marine ou dans l'armée de l'air.

Aucune catégorie d'emplois ou de travaux ou de secteurs n'est exclue ou omise de la législation relative à ce principe.

Légalement, en plus d'interdire aux unités employant du personnel de pratiquer le travail forcé, le Code du travail dispose à l'article 96 que, lorsqu'une unité employant du personnel force des membres de celui-ci à travailler en recourant à la violence, à l'intimidation ou à la restriction illégale de leur liberté individuelle, les responsables sont placés par un organe de sécurité publique en détention provisoire pendant une période de 15 jours ou moins, se voient infliger une amende ou reçoivent un avertissement; et les responsabilités pénales sont déterminées à l'encontre de la personne responsable sur la base du droit. Sur le plan administratif, les inspecteurs du travail des départements du travail inspectent ces unités et sanctionnent les pratiques de travail forcé ou obligatoire.

Evaluation de la situation dans la pratique

Il n'y a pas de travail forcé ou obligatoire en Chine, à l'exception des personnes susmentionnées, internées aux fins de redressement par le travail.

Sur la question de la rééducation par le travail en Chine, les explications suivantes ont été fournies:

Le système de rééducation par le travail en Chine a été mis en place conformément à la décision concernant la question de la rééducation par le travail, promulguée par le Comité permanent du Congrès national populaire, et à d'autres législations et lois pertinentes. D'après la loi, la rééducation par le travail n'est pas une punition pénale mais une mesure administrative appliquée pour préserver l'ordre social et pour réduire et prévenir la

criminalité. Cette mesure engage dans un processus de rééducation obligatoire par le travail les personnes aptes au travail qui ont commis des délits mineurs et ne sont pas pénalement responsables.

La mise en œuvre du système de rééducation par le travail en Chine repose essentiellement sur les textes de loi suivants:

- 1) la décision du Conseil d'Etat concernant la question de la rééducation par le travail, approuvée à la 78^e réunion du Comité permanent du premier Congrès national populaire le 1^{er} août 1957, et promulguée par le Conseil d'Etat le 3 août 1957;
- 2) les dispositions supplémentaires du Conseil d'Etat relatives à la rééducation par le travail, approuvées à la 12^e réunion du Comité permanent du cinquième Congrès national populaire le 29 novembre 1979, et promulguées par le Conseil d'Etat le 5 décembre 1979;
- 3) l'acte portant intégration de deux mesures, la première sur le travail obligatoire et la seconde sur la détention pour interrogatoire, au dispositif de rééducation par le travail, publié par le Conseil d'Etat le 29 février 1980;
- 4) le rapport sur l'amélioration de l'activité de rééducation par le travail, soumis par le ministère de la Sécurité publique, approuvé et communiqué par le Comité central du Parti communiste chinois et par le Conseil d'Etat le 14 septembre 1980;
- 5) l'acte portant désignation des lieux de rééducation par le travail comme établissements spéciaux, édicté par le Conseil d'Etat le 24 avril 1981;
- 6) l'avis portant communication des «Méthodes provisoires de rééducation par le travail élaborées par le ministère de la Santé publique», émis par le Conseil d'Etat le 21 janvier 1982;
- 7) la décision portant interdiction des drogues, adoptée par la 17^e réunion du Comité permanent du septième Congrès national populaire le 28 décembre 1990;
- 8) la décision portant interdiction absolue de la prostitution et de la fréquentation de prostituées, adoptée par la 21^e réunion du Comité permanent du septième Congrès national populaire le 4 septembre 1991.

En vertu de dispositions réglementaires telles que la décision concernant la question de la rééducation par le travail, la décision portant interdiction des drogues et la décision portant interdiction absolue de la prostitution et de la fréquentation de prostituées, approuvées et promulguées par le Comité permanent du Congrès national populaire, sont internés aux fins de rééducation par le travail principalement:

- 1) les personnes qui ne sont pas disposées à mener une existence honnête, participent à des actes de vandalisme, commettent des vols (simples), des actes frauduleux ou d'autres actes n'engageant pas leur responsabilité pénale, ou enfreignent les règles de sécurité publique et refusent de s'amender malgré les avertissements répétés;
- 2) les personnes qui commettent des délits mineurs et ne sont pas pénalement responsables;
- 3) les employés des organismes d'Etat, des institutions populaires, des entreprises et des écoles qui, bien qu'étant aptes au travail, ont longtemps refusé de travailler, qui ont manqué à la discipline ou perturbé l'ordre public, et qui ont été frappés de mesures d'expulsion et, de ce fait, ont du mal à gagner leur vie;
- 4) les personnes qui rechignent à participer à des travaux manuels et à l'activité de production malgré les efforts pour les convaincre, ne cessent d'engendrer à dessein de

graves perturbations, empêchent les fonctionnaires d'accomplir leur devoir et refusent de s'amender malgré les avertissements répétés.

Comme la rééducation par le travail est une mesure obligatoire à visée éducative et corrective et non pas une sanction pénale, la décision 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 (régions autonomes et municipalités relevant directement de l'autorité centrale), des grandes villes et des villes moyennes. Selon les dispositions supplémentaires du Conseil d'Etat pour la rééducation par le travail, les comités administratifs pour la rééducation par le travail sont créés par les pouvoirs locaux des provinces, des régions autonomes et des municipalités relevant directement de l'autorité centrale, ainsi que des grandes villes et des villes moyennes; ils se composent des responsables des départements compétents pour les affaires civiles, la sécurité publique et le travail. Ces comités veillent à ce que la rééducation par le travail soit strictement conforme à l'ordre juridique et aux procédures légales. Lors de l'instruction, les organes de sécurité publique mènent une enquête préliminaire et recueillent des preuves. S'ils estiment que les auteurs de délits réunissent les conditions pour être assignés à rééducation par le travail et qu'à cette fin il convient de les interner, ils adressent leurs demandes dans ce sens aux comités administratifs pour examen et décision. Si ces comités concluent qu'il existe des indices sérieux d'infraction et de délit et que leurs auteurs réunissent les conditions définies dans le règlement relatif à la rééducation par le travail, ils décideront de les faire interner sous ce régime et fixeront par la même occasion la durée d'application de cette mesure. Ensuite, les comités administratifs remplissent le formulaire de décision d'assigner à rééducation par le travail et la notification de mise en rééducation par le travail, puis communiquent aux intéressés les motifs de leur décision et la durée d'application de la mesure. Les intéressés signent cette notification. Aux termes des dispositions supplémentaires du Conseil d'Etat relatives à la rééducation par le travail, la durée d'application d'une telle mesure doit être d'un à trois ans. Elle peut, le cas échéant, être prolongée d'une année.

Pour la majorité des personnes internées en rééducation par le travail, la durée est d'une année, contre un an et demi ou trois ans pour la minorité. Si les personnes assignées à rééducation par le travail contestent les décisions, elles peuvent faire appel ou exercer un recours ou engager une procédure administrative devant le tribunal populaire conformément aux règles de procédure administrative, dans un délai de dix jours après réception de la décision d'assigner à rééducation par le travail. Le tribunal populaire examinera ces affaires et jugera. Celles qui exercent un recours peuvent avoir des avocats pour assurer leur défense. Les comités administratifs pour la rééducation par le travail de tous niveaux qui examinent les affaires en assignation à rééducation par le travail et statuent en la matière le font sous le contrôle de ministères publics. Les personnes assignées à rééducation par le travail font l'objet d'une prise en charge à visée éducative et corrective par les organes chargés de l'exécution de telles mesures, ces organes étant affiliés aux départements administratifs du système judiciaire. Ils reçoivent les personnes assignées à rééducation par le travail conformément aux instruments juridiques, à savoir la décision d'assigner à rééducation par le travail et la notification de mise en rééducation par le travail. Ils n'acceptent pas les personnes qui ne sont pas en possession de ces documents ou qui sont en possession de documents contenant des éléments incompatibles avec les faits de la cause, ni les personnes exemptées par la loi de tout régime de rééducation par le travail soit parce qu'elles sont traitées pour troubles mentaux ou atteintes d'une déficience mentale, de cécité, de surdité ou de maladies graves, soit parce qu'il s'agit de femmes enceintes ou en phase d'allaitement de nourrissons de moins d'un an.

A l'heure actuelle, la Chine compte 284 organes chargés de la rééducation par le travail, qui accueillent 240 000 personnes sous ce régime. Quarante pour cent d'entre elles sont internées pour avoir commis un délit de vol (simple) ou un acte de caractère frauduleux ou

pour s'être adonnées à des jeux d'argent; 20 pour cent pour avoir perturbé l'ordre public, notamment le fait de provoquer un attroupement pour chercher querelle et fomenter des troubles; 40 pour cent pour s'être rendues coupables à plusieurs reprises d'usage de drogues, de prostitution et de fréquentation de prostituées. Il est évident que les citoyens ne peuvent être internés en rééducation par le travail en raison de leur opinion politique ou de leurs pratiques religieuses normales. Les organes chargés de la rééducation par le travail en Chine observent strictement le principe selon lequel tous les citoyens sont égaux devant la loi. Toute décision d'assigner des personnes à rééducation par le travail doit être fondée uniquement sur le fait d'avoir commis des actes délictueux, sans considération de communauté ethnique, de profession et de conviction religieuse.

Les organes chargés de la rééducation par le travail protègent les droits et les intérêts légitimes des personnes en rééducation par le travail. Ces personnes ne sauraient faire l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe, la religion ou la race; elles ont le droit de voter conformément à la loi; elles jouissent de la liberté de conviction religieuse; il ne doit pas être porté atteinte à leur dignité personnelle; elles ne doivent être soumises à aucun châtiment corporel ou mauvais traitement; leurs biens légitimes personnels sont inaliénables; elles ont la liberté de correspondance; les membres de leurs familles peuvent leur rendre visite fréquemment, et le couple peut cohabiter dans des logements fournis par ces établissements; celles qui ont manifesté un repentir sincère ou dont les familles se trouvent dans des circonstances particulières peuvent, sur autorisation, se rendre chez eux en visite ou prendre congé; elles ont le droit de formuler des critiques et de faire des suggestions concernant l'activité de l'établissement et, lorsque les organes concernés ou leur personnel commettent des actes illégaux ou manquent aux devoirs de leur charge, elles peuvent porter plainte, formuler des accusations et faire rapport aux autorités. Les lois et règlements de notre pays contiennent des dispositions explicites qui interdisent aux fonctionnaires et policiers engagés dans l'activité de rééducation par le travail de violer les droits légitimes des personnes en rééducation. Les organes chargés de la rééducation par le travail sont tenus de mettre en pratique, dans toute la mesure possible, le principe de l'«action transparente» sur les questions intéressant directement les personnes concernées. Ainsi, leur activité est-elle placée sous la surveillance de la société en général et des personnes internées et de leurs familles en particulier. Les activités de ces organes sont constamment contrôlées par les ministères publics populaires, qui leur envoient régulièrement des équipes d'inspection chargées de procéder sur place à des vérifications ou d'aménager des boîtes à lettres pour pouvoir recevoir des plaintes de la part des personnes internées. Dès lors qu'elles ont constaté des infractions à la loi ou des manquements à la discipline de la part de fonctionnaires et de policiers, elles prennent des mesures pour y mettre un terme ou émettent une critique, prennent des sanctions, voire engagent une procédure pénale, selon les circonstances.

En Chine, l'activité de rééducation par le travail est guidée par le principe consistant à «éduquer, convaincre de changer et corriger», la priorité étant accordée à l'éducation et l'objectif poursuivi étant le redressement. Les organes chargés de la rééducation par le travail font office d'établissements scolaires spéciaux ayant vocation à éduquer et à corriger (en fait, la plupart de ces organes sont désignés par établissements scolaires de rééducation par le travail et dirigés en tant que tels). Le personnel et les policiers engagés dans ce type d'activité doivent avoir un niveau d'instruction relativement élevé et posséder certaines qualifications professionnelles. Avant de prendre leurs fonctions, ils reçoivent une formation spéciale leur permettant d'acquérir une bonne connaissance des lois et règlements et le savoir-faire professionnel requis. En cours d'activité, ils reçoivent une formation continue sur le tas en fonction des nécessités de leur charge. Ces organes comprennent des enseignants à plein temps ou à temps partiel en proportion du nombre de personnes en rééducation par le travail. Les enseignants proposent des cours sur les notions de droit élémentaires, l'éthique, les questions d'actualité et la culture générale, le but étant

d'améliorer leurs connaissances juridiques et de relever leur niveau d'instruction. Le temps minimum alloué à ces cours est de trois heures.

Parmi les personnes en rééducation par le travail, nombreuses sont celles qui sont devenues des malfaiteurs à force d'en prendre à leur aise, à cause de leur aversion pour le travail et de leur désir de s'approprier le bien d'autrui par des moyens illicites. Aussi les organes chargés de la rééducation par le travail affectent-ils les personnes concernées à un travail productif avec possibilité d'apprendre un métier, afin de leur ôter la mauvaise habitude de récolter le fruit du labeur des autres, afin de développer leur sens des responsabilités envers la société, de les aider à acquérir des compétences professionnelles, de développer leur capacité à gagner leur vie et de les amener à en faire une habitude. Ils élaborent pour ces personnes une série de règles spécifiques et de mesures de protection. Par exemple, leur temps de travail et leur intensité de travail doivent être inférieurs à la norme moyenne applicable au sein de la société; tout travail doit être assigné en fonction du sexe, de l'âge, de la force physique et de l'habileté; un système de production doit être instauré qui garantisse la sécurité, et il convient que soient observées des règles de production civilisées pour prévenir les accidents du travail; il convient également que soient fournis des équipements de protection au travail ainsi qu'une alimentation saine selon les normes sanitaires applicables dans les entreprises d'Etat similaires; les revenus tirés du travail productif, après déduction d'un certain montant pour rétribuer le travail, servent principalement à améliorer les moyens d'existence et à étudier les conditions de vie des personnes en rééducation par le travail. Les organes chargés de la rééducation par le travail sont tenus d'aider toute personne internée sous ce régime à acquérir des compétences professionnelles et techniques. En fait, de nombreux établissements donnent des cours de formation dans divers domaines: informatique, coupe sur mesure, couture, réparation d'appareils électroménagers, menuiserie, cuisine, coiffure, conduite et maintenance de véhicules. Ceux qui passent les examens avec succès reçoivent des certificats reconnus dans la société, qui attestent leur niveau d'instruction générale et de qualification technique.

Les personnes en rééducation par le travail bénéficient pendant leur internement de conditions de vie et d'un traitement adéquats. Leurs frais de subsistance et les soins de santé sont pris en charge par l'Etat, et les normes correspondent aux normes moyennes appliquées à la population locale. Les organes chargés de la rééducation par le travail aménagent pour ces personnes des cantines proposant des plats aussi variés que possible dans les limites des ressources financières, de manière à garantir aux personnes internées une alimentation saine et suffisante. S'agissant des minorités nationales, il est accordé une attention particulière à leurs habitudes culinaires. Les dortoirs où vivent ces personnes sont bien éclairés et bien ventilés, et dotés des installations de chauffage et de climatisation selon ce qu'exige le climat local. Il existe des hôpitaux et des cliniques dotés des équipements médicaux nécessaires pour pouvoir prodiguer des soins aux malades dans les meilleurs délais. Les malades graves peuvent se faire soigner hors des établissements de rééducation conformément aux procédures légales. Les personnes internées ont un temps de repos complet, des congés et des vacances. Dans ces établissements, elles peuvent lire les journaux, regarder la télévision, voir des films, écouter la radio et participer à des activités récréatives et sportives bénéfiques à leur santé mentale et physique. Quant à celles qui sont bien notées et montrent une tendance à une amélioration rapide, les établissements font le nécessaire pour qu'elles puissent «travailler, cultiver et apprendre en période d'essai» au sein de la société. Celles qui sont bien notées et réunissent les conditions pour servir le reste de leur temps hors de l'établissement sont autorisées à le faire. Celles qui manifestent un repentir sincère pendant leur rééducation par le travail sont récompensées par une réduction de leur temps de rééducation ou par une libération avant terme. Soixante pour cent des personnes internées sous ce régime bénéficient d'une telle mesure.

Pour aider les personnes en rééducation par le travail à s'amender et à corriger leurs erreurs afin de trouver plus facilement un emploi à leur libération, les organes chargés de la rééducation par le travail font l'effort de se mettre en rapport avec leurs familles, avec leurs anciennes unités de travail, avec l'administration locale et les départements compétents des régions où elles vivaient auparavant. Leur méthode consiste à signer des «conventions d'entraide et d'éducation concertée», dans le cadre desquelles ils coopèrent pour aider et éduquer les personnes concernées, les encourager à corriger leurs erreurs, résoudre leurs difficultés d'ordre familial et les aider à trouver un emploi à leur libération. Ces organes invitent souvent des responsables, des célébrités, des ex-internés véritablement repentis qui se sont bien tirés d'affaire à venir dans ces établissements pour prodiguer leurs conseils ou porter témoignage de leur propre expérience. Cela permet aux personnes en rééducation de saisir en profondeur les attentes et les exigences du parti, du gouvernement et du grand public et les incite à mettre plus d'application à corriger leurs erreurs. Les personnes libérées ne sont exposées à aucune discrimination en matière d'installation, d'emploi en entreprise ou d'inscription scolaire dans les régions où elles vivaient auparavant.

Depuis sa création il y a quarante ans, le système chinois de rééducation par le travail a joué un rôle important dans le maintien de l'ordre social et la prévention de la criminalité. Il donne la possibilité de s'amender à des personnes sur le point de commettre des délits. La plupart d'entre elles réalisent leurs erreurs et corrigent leurs mauvaises habitudes. D'après les statistiques, près de 90 pour cent de ces personnes, une fois libérées et rendues à la vie en société, sont capables de respecter les règles de discipline et les lois et gagnent leur vie honnêtement. Certaines sont même choisies comme travailleurs modèles et contribuent activement à la construction du pays. Les faits démontrent que la rééducation par le travail est une mesure qui convient à la situation particulière de la Chine et permet d'appréhender de manière efficace et globale les problèmes de sécurité et de paix sociales.

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 visent essentiellement à interdire le travail forcé ou obligatoire par voie législative.

Le gouvernement multiplie les inspections du travail pour détecter les cas de pratique illégale du travail forcé ou obligatoire.

Le Bureau international du Travail a tenu en Chine de nombreux séminaires sur les normes internationales du travail; au cours de ces séminaires, il préconise le principe de l'élimination du travail forcé et obligatoire.

Les syndicats reçoivent des plaintes de la part de travailleurs et peuvent demander un arbitrage au nom de ceux-ci.

Le gouvernement entend renforcer l'application des lois et veiller à la mise en œuvre sans restriction des lois et règlements interdisant le travail forcé ou obligatoire.

Le gouvernement entend promouvoir davantage les lois et règlements applicables en la matière et y sensibiliser la population afin qu'elle les connaisse, les observe et les applique. En même temps, il entend renforcer l'application des lois, intensifier la coopération avec l'Organisation internationale du Travail et diffuser largement les normes internationales du travail.

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

Copie du présent rapport a été communiquée à la Fédération chinoise des entreprises et à la Fédération des syndicats de Chine.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Aucun commentaire n'a été reçu de leur part.

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 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.»;
- 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 à plusieurs reprises 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. Alors qu'ils étaient sur le point de conclure que la législation et les règlements nationaux pourraient être en contradiction avec les principes inscrits dans ces conventions, les experts ont fini par déclarer qu'il était nécessaire d'approfondir encore la question ¹.

■ 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 des fonctionnaires des institutions nationales gouvernementales, des institutions locales, des organisations publiques et des institutions de bien-être, dans l'intérêt public.

Il est 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 doivent, en temps ordinaire, servir les intérêts publics dans les institutions gouvernementales nationales et dans les institutions locales, et 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.

■ 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 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 interdites, 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.

¹ Tous les textes suivants l'(*) sont fournis par le gouvernement pour clarifier le texte qui suit immédiatement.

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.

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 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 ci-dessus dans I 1) d) 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

Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs suivantes ont reçu un exemplaire de ce rapport: Fédération des employeurs de Corée et Fédération des syndicats de Corée.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

- La Fédération des employeurs de Corée n'a exprimé aucune opinion.
- La Fédération des syndicats de Corée a posé la question suivante en ce qui concerne les programmes du personnel technique de recherche et du personnel industriel qualifié:

Les personnes désignées pour accomplir leur service militaire actif peuvent choisir, lorsqu'elles ont les qualifications requises, de travailler dans une industrie correspondant à leurs qualifications pendant un certain temps au lieu d'accomplir leur service militaire actif. Le problème est que, si ces personnes sont licenciées, elles sont immédiatement transférées dans le service militaire actif. Dans ces conditions, les employeurs, conscients du fait qu'un licenciement est une double épreuve pour les éventuels conscrits, peuvent tenir ces travailleurs sous la pression d'une menace de licenciement. Par conséquent, une supervision et un contrôle plus stricts s'imposent pour s'assurer que les employeurs n'abusent pas de ces programmes spéciaux.

République démocratique du Congo

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe est reconnu en République démocratique du Congo. Législation pertinente: l'article 2 du Code du travail stipule «le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue»; le décret-loi constitutionnel n° 003 du 27 mai 1997 relatif à l'organisation et à l'exercice du pouvoir en République démocratique du Congo; l'ordonnance-loi n° 67/310 du 9 août 1967 portant Code du travail.

Le paragraphe 3 de l'article 2 du Code du travail définit le travail forcé ou obligatoire comme étant tout travail ou service exigé d'un individu sous menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. L'article 2 du décret-loi constitutionnel garantit l'exercice des droits et libertés individuels et collectifs.

Aucune personne ou catégorie de personnes n'est exclue de la mise en œuvre du principe.

Il y a des catégories d'emplois et des secteurs qui sont exclues. En effet, le paragraphe 2 du Code du travail stipule:

«font exception à cette interdiction:

- tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire;
- tout travail ou service faisant partie des obligations civiques légales d'intérêt public ou que la collectivité intéressée s'impose de plein gré, tel qu'établissement ou entretien des voies de communications, assainissement et propreté des lieux d'habitation, ravitaillement, aménagement du sol ou constructions à des fins économiques, sociales ou culturelles;
- et les travaux ou services exigés en cas de force majeure, c'est-à-dire, dans les cas de guerre, sinistres, etc., de façon générale 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».

Aucun moyen n'existe pour la mise en application du principe.

Evaluation de la situation dans la pratique

Il n'y a pas de statistiques disponibles ni d'informations disponibles. Le gouvernement sollicite l'aide du BIT pour la collecte des données statistiques.

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

A titre de mesures prises en vue de la promotion et de la réalisation du principe, on notera les visites effectuées par l'inspection du travail. Parmi les moyens, on notera la procédure de la ratification de la convention n° 105 concernant l'abolition du travail forcé ou obligatoire. A notre connaissance, il n'y a pas d'efforts déployés de la part de l'Organisation ou d'autres instances.

Les objectifs du gouvernement consistent à éliminer toute forme de travail forcé ou obligatoire et à garantir les libertés et droits fondamentaux au travail.

Les conditions jugées nécessaires pour atteindre nos objectifs sont l'assistance technique du BIT pour faciliter la sensibilisation du public et la vulgarisation de la norme pour ne pas recourir au travail forcé ou obligatoire ainsi que son assistance pour une étude et une enquête dans le cadre du tripartisme aux fins de définir une stratégie nationale et un plan d'action de lutte contre le travail forcé ou obligatoire.

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

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Le présent rapport a été rédigé avec la collaboration de la Fédération des entreprises du Congo (FEC) et de l'Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC).

Erythrée

Le 15 octobre 1999, l'Erythrée a ratifié la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1948, et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957. Les instruments appropriés de ratification ont été envoyés au BIT pour être officiellement enregistrés.

Ce rapport a été préparé en consultation avec les partenaires sociaux aux fins d'évaluer la situation nationale et les objectifs du gouvernement pour assurer le respect, la promotion et l'application du principe de l'élimination de toute forme de travail forcé et obligatoire.

[Remarque du Bureau: au 31 janvier 2000, les originaux des instruments de ratification des conventions mentionnées ci-dessus n'avaient pas été enregistrés auprès du Directeur général du BIT.]

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

L'Erythrée reconnaît le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire en vertu de l'article 16.2 de la Constitution nationale du 23 mai 1997 qui stipule que «personne ne pourra être réduit en esclavage ou en servitude ni ne pourra être astreint au travail forcé non autorisé par la loi». Conformément à l'article 25.3 de ce texte, tout citoyen devra accomplir le service militaire.

En ce qui concerne le cadre législatif, les dispositions de la proclamation n° 8 de 1991 relative au travail sont en train d'être amendées par le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, aux fins de prendre en considération les propositions concernant l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire. Toute information complémentaire relative à ce sujet sera transmise une fois que cette procédure de révision sera complétée.

Les mesures d'application du principe concernant l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire sont à la fois administratives et juridiques. Plus particulièrement, elles peuvent être considérées par le biais du Code pénal, du pouvoir judiciaire et de l'inspection du travail, ainsi que de la proclamation n° 8 de 1991 en cours d'amendement. Des informations complémentaires seront fournies lorsque la procédure de révision législative aura été complétée.

Evaluation de la situation dans la pratique

Les tribunaux érythréens n'ont pas eu à traiter de cas concernant le travail forcé ou obligatoire. Néanmoins, l'évaluation de la situation dans la pratique en ce qui concerne cette question est difficile à entreprendre en raison du manque d'informations et de données statistiques.

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

L'application du principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire est contrôlée par le Département du travail du ministère du Travail et du Bien-être, plus particulièrement par le biais de ses services d'inspection du travail.

Aucune étude n'a encore été entreprise pour évaluer la portée de l'existence éventuelle de formes de travail forcé ou obligatoire dans le pays.

Néanmoins, les inspecteurs du travail, les dépositaires d'enjeux (tels que les fonctionnaires du ministère de la Justice et des Prisons), les partenaires sociaux et les organisations non gouvernementales ont été sensibilisés à cette question au cours de l'Atelier national sur les normes internationales du travail et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 organisé par le BIT en août 1999 à Asmara.

Au même moment, l'équipe consultative multidisciplinaire pour l'Afrique orientale, Addis-Abeba, et l'équipe consultative multidisciplinaire pour l'Afrique du Nord, le Caire, ont aidé le gouvernement à définir son programme d'objectifs par pays dans le cadre d'un projet de soutien au développement de politiques et de programmes.

En octobre 1999, une délégation nationale tripartite a participé au premier Atelier régional africain sur la promotion de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, organisé à Dakar au Sénégal.

En novembre 1999, des experts sur les normes internationales ont initié le Département du travail et les partenaires sociaux aux principes contenus dans la Déclaration de l'OIT de 1998 et ont aidé le gouvernement à préparer les rapports relatifs à cette déclaration en consultation avec les partenaires sociaux.

Etant donné qu'aucune enquête relative à la liberté d'association et l'élimination de toute forme de travail forcé n'a encore été faite, il est nécessaire de mettre en œuvre des mesures spécifiques dans ce sens, telles que:

1. sensibiliser les responsables politiques et les partenaires sociaux aux diverses formes de travail forcé ou obligatoire;
2. recueillir des informations relatives aux formes possibles et à l'étendue de la pratique du travail forcé ou obligatoire;
3. rassembler, évaluer et analyser des données concernant les diverses formes éventuelles de travail forcé et obligatoire;
4. développer et promouvoir l'application des dispositions de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.

Ces mesures devraient être prises en considération dans le cadre d'une enquête nationale visant à proposer des recommandations en faveur de la promotion de l'élimination de toute forme de travail forcé et obligatoire.

L'enquête nationale sur l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ainsi que ses recommandations devraient être discutées dans le cadre d'une tribune nationale tripartite à laquelle s'ajouteraient les dépositaires d'enjeux, les organismes non gouvernementaux et les organisations pertinentes aux fins de définir une stratégie nationale de lutte contre toute forme de travail forcé et obligatoire.

Cette stratégie nationale devrait comprendre:

- un plan d'action;
- des cibles;
- des résultats;

-
- des objectifs;
 - des délais;
 - une évaluation tripartite;
 - un suivi, etc.

Pour parvenir à réaliser cette stratégie, le Département du travail et les partenaires sociaux doivent recevoir une formation, et leur action en faveur de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.

Le gouvernement apprécierait toute aide que pourrait lui apporter le BIT afin de mettre en œuvre ce programme national en faveur de la lutte contre le travail forcé et obligatoire.

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

- La Fédération des employeurs de l'Erythrée.
- La Confédération nationale des travailleurs érythréens.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Tous commentaires éventuels formulés par ces organisations seront transmis au BIT dès leur réception.

Annexes (non reproduites)

- la Constitution nationale de l'Erythrée du 23 mai 1997;
- la proclamation n° 8 de 1991 de Tigrinyan relative au travail (disponible uniquement en Tigrinyan).

Etats-Unis

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe de l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire est clairement reconnu aux Etats-Unis.

Au XIX^e siècle, les Etats-Unis ont connu une guerre civile extrêmement sanglante dont l'un des enjeux était le maintien ou la suppression de l'esclavage. A l'issue de cette guerre, les Etats-Unis ont modifié leur Constitution pour y inclure le treizième amendement.

Cet amendement est la principale disposition constitutionnelle concernant le travail forcé ou obligatoire aux Etats-Unis. Il prohibe expressément l'esclavage et la servitude involontaire, si ce n'est en punition d'un crime dont le coupable aura été dûment convaincu. Cet amendement se lit comme suit:

Section 1: Ni esclavage ni servitude involontaire, si ce n'est en punition d'un crime dont le coupable aura été dûment convaincu, n'existeront aux Etats-Unis ou dans aucun endroit soumis à leur juridiction.

Section 2: Le Congrès aura pouvoir pour donner effet au présent article par une législation appropriée.

Le treizième amendement est d'application immédiate; il n'est donc pas nécessaire, pour abolir l'esclavage, de le compléter par des dispositions législatives. *Voir affaires relatives aux droits civils*, 109 U.S. 3, 20 (1883). Toutefois, conformément aux pouvoirs que lui confère la section 2 du treizième amendement, le Congrès a adopté une législation visant à faciliter l'application de cet amendement. Les dispositions de l'article 1994 de l'U.S.C. (titre 42) (*United States Code*, Recueil des lois) abolissent le péonage et interdisent de réduire une personne en péonage ou de la maintenir dans cet état ou d'aider à réduire une personne en péonage ou à la maintenir dans cet état [voir *Clyatt c. Etats-Unis*, 197 U.S. 207 (1905); *Etats-Unis c. Gaskin*, 320 U.S. 527 (1944)]. Les articles 1581 à 1588 de l'U.S.C. (titre 2) établissent les peines encourues par les auteurs de ces pratiques et des pratiques connexes.

En interdisant l'esclavage et la servitude involontaire «aux Etats-Unis et dans tout endroit soumis à leur juridiction», le treizième amendement interdit donc au gouvernement fédéral, aux gouvernements des Etats et aux territoires soumis à la juridiction des Etats-Unis de se livrer à ces pratiques. En outre, contrairement à la plupart des autres dispositions de la Constitution qui délimitent les pouvoirs du gouvernement fédéral et des gouvernements des Etats, le treizième amendement s'applique directement aux actes des individus. Evidemment, dans la mesure où l'article IV de la Constitution dispose que la Constitution et la législation fédérale constituent la loi suprême du pays, les interdictions énoncées dans le treizième amendement valent aussi pour l'Etat, qu'il s'agisse du pouvoir judiciaire, du pouvoir législatif ou du pouvoir exécutif.

Les droits énoncés dans le treizième amendement sont d'autant mieux protégés contre les abus des Etats que le quatorzième amendement interdit à ceux-ci de refuser à quiconque relève de leur juridiction l'égalité de protection des lois. Par conséquent, aucune agence d'Etat ni aucun des agents par lesquels elle exerce ses pouvoirs ne peut refuser la protection du treizième amendement à une personne relevant de sa juridiction, pour des raisons liées à la race, à la couleur ou à la nationalité de cette personne [*Yick Wo c. Hopkins*, 118 U.S. 356, 369 (1886); *Levy c. Louisiana*, 391 U.S. 68, 70 (1968); *Graham c. Richardson*, 403 U.S. 365, 371 (1971)].

Outre les garanties constitutionnelles décrites plus haut, les Etats-Unis disposent d'une loi fédérale qui fait obligation à «chaque employeur» de verser «à chacun de ses employés» un salaire minimum (29 U.S.C., § 216). Le gouvernement fédéral veille scrupuleusement au respect de cette disposition. L'article 216 de l'U.S.C. (titre 19) établit les peines encourues par quiconque viole les obligations en la matière énoncées dans la législation fédérale: paiement de dommages et intérêts, amendes ou emprisonnement. Ces normes relatives au salaire minimum contribuent pour beaucoup, tout autant que n'importe quelle autre disposition constitutionnelle, à la mise en place aux Etats-Unis d'un système où le travail est une activité totalement volontaire et rémunérée. Il existe également aux Etats-Unis des dispositions législatives fédérales exigeant le paiement des heures supplémentaires (29 U.S.C., § 207) et interdisant le travail des enfants (29 U.S.C., § 212) et la discrimination en matière d'emploi (42 U.S.C., § 2000). Ces dispositions contribuent elles aussi à la mise en place et au maintien d'un système où le travail est une activité volontaire et rémunérée.

Comme les Etats-Unis l'ont déjà indiqué dans leurs précédents rapports à l'OIT, il arrive fréquemment que les tribunaux définissent des termes législatifs ou constitutionnels dans leurs décisions. Ils donnent depuis longtemps à l'expression «servitude involontaire» un sens beaucoup plus large qu'au mot «esclavage». Dans l'affaire *Plessey c. Ferguson* [163 U.S. 537 (1896)], la Cour suprême a défini la servitude involontaire comme le fait, pour une personne, d'effectuer un travail et des services au profit d'un tiers sous l'empire d'une contrainte extérieure et d'être privée du droit légitime de disposer d'elle-même, de ses propres biens ou de ses propres services. En outre, la Cour suprême a estimé que l'interdiction de la «servitude involontaire» par le treizième amendement s'applique à la pratique du péonage, qu'elle a définie de manière très large comme étant «un service obligatoire effectué en paiement d'une dette» [voir *Baily c. Alabama*, 219 U.S. 219, 242 (1911) ainsi que les affaires concernant le péonage, 123 F.671 (D.C. Ala. 1903)].

Le treizième amendement a une portée très large. La Cour suprême a fait observer qu'il avait pour but non seulement de mettre fin à l'esclavage après la guerre civile américaine, mais aussi de maintenir un système de travail totalement volontaire [*Pollock c. Williams*, 322 U.S. 4, 17 (1944)]. En outre, la Cour suprême a très tôt fait observer, dans l'une de ses décisions, que le treizième amendement interdit toute forme d'esclavage et pas seulement l'esclavage concernant les Noirs [*Slaughter House Cases*, 83 U.S. 36, 69-72 (1872)].

Le treizième amendement a été interprété dans un sens si large qu'il interdit en fait «toutes les pratiques» qui mettent en jeu une forme quelconque de sujétion ayant les mêmes effets que l'esclavage, «soit directement lorsqu'un Etat use de son pouvoir pour renvoyer un serviteur auprès de son maître ..., soit indirectement lorsqu'une personne qui a quitté le service de son employeur se voit infliger une sanction pénale» [*Etats-Unis c. Shackney*, 333 F.2d 475, 485 (2d Cir. 1964)].

L'OIT s'est déclarée préoccupée par la tendance qu'ont certains pays industriels tels que les Etats-Unis à privatiser l'administration pénitentiaire et à faire travailler les prisonniers pour des entreprises privées. C'est pourquoi l'OIT a prié tous les gouvernements d'indiquer quelles étaient leur législation et leur pratique actuelles en la matière. Les Etats-Unis continueront d'envoyer à l'OIT des informations complémentaires sur leur législation et leur pratique et s'efforcent d'évaluer l'évolution actuelle de la situation dans ces domaines.

Evaluation de la situation dans la pratique

Aux Etats-Unis, de nombreuses unités administratives ont créé des prisons privées et ont permis aux autorités pénitentiaires de faire travailler les prisonniers pour des entreprises privées. Au cours des deux dernières décennies, aux Etats-Unis comme dans plusieurs pays développés, le nombre de prisons privées a augmenté et la pratique consistant à faire travailler les prisonniers pour des entreprises privées s'est étendue. Par exemple, environ 70 000 personnes, soit environ 4 pour cent de la population carcérale totale des Etats-Unis, sont incarcérées dans des prisons des Etats ou des prisons locales qui appartiennent à des sociétés à but lucratif ou sont gérés par ces sociétés. Les Etats-Unis ont joint à leurs précédents rapports la dixième édition du recensement de la population carcérale adulte détenue dans les prisons privées. Ce recensement est préparé par le Private Corrections Project du Centre d'études criminologiques et légales de l'Université de Floride. Le recensement décrit de façon très détaillée la situation des établissements carcéraux privés pour adultes aux Etats-Unis et ailleurs. Il donne également des informations sur l'augmentation du nombre des prisons privées, en particulier au cours de la dernière décennie.

Les prisons des Etats et les prisons locales adoptent de plus en plus souvent la pratique consistant à faire travailler les détenus pour des entreprises privées. D'après le ministère de la Justice, 30 Etats ont légalisé cette pratique depuis 1990.

Actuellement, le système pénitentiaire fédéral ne permet ni la création de prisons privées ni le travail des détenus pour des entreprises privées. Les prisons fédérales gèrent toutefois, dans leur enceinte, des locaux où sont produits des biens pour le gouvernement fédéral (voir 28 C.F.R., §§ 345.10-345.84).

Il convient en outre de donner des explications sur certains aspects généraux des prisons privées aux Etats-Unis. Premièrement, la décision d'autoriser la création de prisons privées dans un Etat ou une localité est prise par les élus de cet Etat ou de cette localité. Deuxièmement, l'Etat continue de contrôler le fonctionnement de l'institution privée. Généralement, il exerce ce contrôle en imposant aux prisons et aux établissements correctionnels privés diverses normes minimales. Celles-ci figurent soit dans les lois soit dans le contrat que la compagnie privée signe avec l'Etat en vue de construire ou de gérer une prison.

De même, le gouvernement exerce, au moyen de la législation et d'arrangements contractuels, un contrôle très important sur la pratique consistant à faire travailler les détenus pour des sociétés privées. Si l'on recourt à cette pratique, c'est généralement pour abaisser les coûts qu'entraîne une population carcérale en rapide augmentation. On considère par ailleurs qu'en travaillant les prisonniers acquerront les compétences et les habitudes nécessaires pour accroître leurs chances de travailler après leur mise en liberté et de ne pas récidiver.

Comme on l'a vu plus haut, le treizième amendement vise à doter les Etats-Unis d'un système où le travail est une activité totalement volontaire [*Pollack c. Williams*, 322 U.S. 4 (1944)]. Le treizième amendement s'applique sans aucune exception à toutes les catégories d'emplois et à tous les secteurs de l'économie.

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

Toutefois, comme on l'a indiqué plus haut, le treizième amendement est d'application immédiate; conformément aux pouvoirs que la section 2 du treizième amendement confère au Congrès, celui-ci a adopté une législation visant à faciliter l'application de cet amendement. Par exemple, les dispositions de l'article 241 de l'U.S.C. (titre 18), qui s'appliquent à la fois aux personnes travaillant dans le secteur privé et aux agents de l'Etat, et les dispositions de l'article 242 de l'U.S.C.(titre 18), qui s'appliquent uniquement aux agents de l'Etat, établissent les peines encourues par les personnes qui se livrent à la pratique du travail forcé en violation du treizième amendement. Les articles 241 et 242 susmentionnés interdisent de priver quiconque des droits garantis par la Constitution des Etats-Unis et disposent notamment ce qui suit:

Si deux personnes ou plus se mettent d'accord pour léser, opprimer, menacer ou intimider un habitant quelconque d'un Etat, d'un territoire ou d'un district quel qu'il soit afin de l'empêcher d'exercer librement tout droit ou privilège qui lui est garanti par la Constitution ou les lois des Etats-Unis ou parce qu'il exerçait ces droits ou privilèges; ou

Si deux personnes ou plus se trouvent déguisées sur la voie publique ou sur la propriété d'une autre personne dans l'intention de l'empêcher d'exercer librement l'un quelconque des droits ou privilèges qui lui est garanti,

Elles seront punies d'une amende d'un montant maximum de 10 000 dollars ou d'une peine de prison d'une durée maximum de dix ans, ou de ces deux peines; et, si la mort s'en est suivie, la peine sera celle de la réclusion criminelle à temps ou à perpétuité.

L'individu qui, sous le couvert d'une loi, d'un décret, d'un règlement ou d'une coutume quel qu'il soit, aura délibérément privé un habitant d'un Etat, d'un territoire ou d'un district quel qu'il soit de l'un quelconque des droits, privilèges et immunités protégés par la Constitution ou la législation des Etats-Unis ... sera puni d'une amende d'un montant maximum de 1 000 dollars ou d'une peine de prison d'une durée maximum de dix ans, ou de ces deux peines; si la mort s'en est suivie, la peine sera celle de la réclusion criminelle à temps ou à perpétuité (18 U.S.C., §§ 241-2).

En outre, les dispositions de l'article 1994 de l'U.S.C. (titre 42), qui s'appliquent à la fois au secteur privé et au secteur public, abolissent le péonage, qui est une forme de servitude involontaire fondée sur un endettement réel ou supposé. Les personnes qui se livrent à cette pratique et à des pratiques connexes sont punies des peines prévues par les articles 1581 à 1588 de l'U.S.C. (titre 18). L'article 1581 se lit comme suit:

- a) Quiconque réduit une personne en péonage ou la ramène dans cet état, ou arrête une personne dans l'intention de la réduire en péonage ou de la ramener dans cet état, sera puni d'une amende d'un montant maximum de 5 000 dollars ou d'une peine d'emprisonnement d'une durée maximum de cinq années, ou de ces deux peines.
- b) Quiconque empêche ou entrave ou cherche à empêcher ou à entraver, de quelque manière que ce soit, l'application du présent article sera puni des peines prévues à l'alinéa a).

Les articles 1983 et 1985 de l'U.S.C. (titre 42) prévoient également d'autres mesures visant à prévenir la privation des droits garantis par la Constitution ou les lois des Etats-Unis. L'article 1983 de l'U.S.C. (titre 42) autorise généralement un droit de recours contre les personnes qui, sous le couvert d'une loi de l'Etat, privent d'autres individus des droits que leur confèrent la Constitution ou d'autres lois des Etats-Unis. Les dispositions de l'article 1985 de l'U.S.C. (titre 42) autorisent un droit de recours contre les personnes qui se mettent d'accord pour priver d'autres personnes de leurs droits civils, notamment de leur droit à une protection égale.

Il convient de faire observer qu'aux Etats-Unis l'application de l'interdiction du travail forcé prévue par le treizième amendement ne se fait généralement pas par des inspections régulières du gouvernement. Les personnes lésées ont le droit, en vertu du treizième amendement, de saisir un tribunal de district fédéral pour violation de leurs droits civils, notamment la pratique illégale du travail forcé.

En outre, les fonctionnaires qui ont violé le treizième amendement ou les individus qui ont violé les lois relatives au péonage peuvent être poursuivis en vertu des dispositions susmentionnées relatives à l'application du treizième amendement [voir articles 241, 242 et 1581 de l'U.S.C. (titre 18)].

Comme on l'a indiqué plus haut, les Etats-Unis maintiennent un système d'emploi dans lequel chaque travailleur doit recevoir au moins un salaire minimum, une rémunération pour les heures supplémentaires effectuées et d'où le travail des enfants est banni. C'est le ministre du Travail des Etats-Unis qui veille à l'application de ces dispositions.

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

Le Conseil des Etats-Unis pour les entreprises internationales et la Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) ont reçu une copie du présent rapport. En outre, le projet de rapport a été examiné par des membres du Conseil consultatif tripartite sur les normes internationales du travail, qui est un sous-groupe du Comité national présidentiel pour l'OIT, où siègent des représentants du Conseil des Etats-Unis et de l'AFL-CIO.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Aucune observation n'a encore été reçue à ce sujet.

Annexes (non reproduites)

Cas:

Slaughter-House Cases, 83 U.S. 36 (1872)

Civil Rights Cases, 109 U.S. 3 (1883)

Yick Wo c. Hopkins, 118 U.S. 356 (1886)

Plessy c. Ferguson, 163 U.S. 537 (1896)

Clyatt c. United States, 197 U.S. 207 (1905)

Bailey c. State, 219 U.S. 219 (1911)

United States c. Gaskin, 320 U.S. 527 (1944)

Pollock c. Williams, 322 U.S. 4 (1944)

Levy c. Louisiana, 392 U.S. 68 (1968)

Graham c. Richardson, 403 U.S. 365 (1971)

Peonage Cases, 123 F. 671 (D.C. Ala. 1903)

United States c. Shackney, 333 F. 2d 475 (2d Cir. 1964)

Statuts:

18 U.S.C. § 241

18 U.S.C. § 242

18 U.S.C. §§ 1581-1588

29 U.S.C. § 206

29 U.S.C. § 207

29 U.S.C. § 212

29 U.S.C. § 216

42 U.S.C. § 1983

42 U.S.C. § 1985

42 U.S.C. § 1994

42 U.S.C. § 2000e

Réglementations:

28 C.F.R. §§ 345.10-345.84

Ethiopie

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Même si l’Ethiopie n’est pas partie à la convention en question, elle est obligée, en tant que Membre de l’OIT, de respecter, promouvoir et réaliser de bonne foi les principes de l’élimination du travail forcé, conformément à la Constitution et aux principes concernant les droits fondamentaux qui sont l’objet de cette convention. En conséquence, la situation eu égard à l’élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire est évaluée sur la base de la Constitution de la République fédérale démocratique d’Ethiopie, de la Proclamation sur le travail n° 42/1993 et des Codes pénal et civil du pays.

Que ce soit dans le secteur structuré ou le secteur informel, le travail librement choisi demeure une part essentielle de l’être humain. A cet égard, l’article 41(1) et (2) de la Constitution garantit à tout citoyen éthiopien le droit d’exercer librement une activité économique et d’avoir un gagne-pain n’importe où sur le territoire national, de choisir ses moyens d’existence, sa profession ou son métier. L’article 18(3) de la Constitution dispose que nul ne peut être obligé d’accomplir un travail forcé ou obligatoire et que nul ne peut aussi être obligé de travailler sans son libre consentement. En outre, le Code pénal de 1957 en son article 570/1/a stipule que:

Quiconque, par intimidation, violence, fraude ou tout autre moyen illicite, que ce soit seul ou avec d’autres, contraint une autre personne, pour accepter un emploi particulier ou des conditions particulières d’emploi, ou pour refuser ou empêcher son travail, en vue d’imposer de force à un employeur l’acceptation ou la modification des clauses et conditions de travail, tombe sous le coup de la loi.

Par ailleurs, les articles 1679 et 1680 du Code civil du pays, en ce qui concerne le consentement, sont ainsi libellés:

Article 1679 – Nécessité du consentement

Un contrat est fondé sur le consentement des parties qui définissent l’objet de leur entreprise et acceptent d’être liées par les clauses du contrat.

Article 1680 – Accord des parties

Un contrat est valide dès lors que les parties y ont consigné leur accord.

Les réserves ou restrictions présentées par une partie ne doivent pas affecter son accord tel qu’exprimé lorsque l’autre partie n’a pas été avisée de ces réserves ou restrictions.

Le principe est reconnu dans la Constitution de la République fédérale démocratique d’Ethiopie, la Proclamation du travail n° 42/1993 et les Codes pénal et civil du pays.

Le travail forcé requiert la suppression du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes: certaines exceptions sont admises telles que le service militaire, les situations d’urgence comme les guerres, les incendies, les tremblements de terre.

Nulle 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 de la communauté;
- d) toute activité de développement économique 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 de s’acquitter des responsabilités 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 ont été sauvegardés 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 le travail dans un esprit d’harmonie afin de sauvegarder les relations travailleurs/employeurs.

La République fédérale démocratique d’Ethiopie a fait différentes proclamations et a 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 entre les travailleurs et les employeurs pour améliorer les conditions de travail.

Un triple mécanisme a été mis en place pour servir d'instance à des consultations périodiques avec les partenaires sociaux concernant les questions de travail, sur l'application des normes internationales du travail et 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 fait l'objet d'une appréciation croissante.

Les objectifs du gouvernement sont d'assurer que les relations travailleurs/employeurs sont régies par les principes, droits et obligations fondamentaux contenus dans la Constitution de l'Éthiopie en vue de permettre aux travailleurs et aux employeurs de préserver la paix sociale et le travail dans un esprit d'harmonie et de coopération pour le développement du pays.

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

Pour atteindre ces objectifs, le gouvernement compte sur les effets de la Constitution, de la législation pénale, des Codes civil et pénal, et d'autres accords internationaux, ainsi que sur les conventions conclues et ratifiées. Nous avons terminé l'examen de cette convention et décidé de la soumettre à l'autorité compétente pour ratification avant le 29 février 2000.

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

Une copie du rapport a été envoyée aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, à savoir la Fédération des employeurs éthiopiens et la Confédération des syndicats éthiopiens (CETU).

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Aucune observation n'a été reçue.

Gambie

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

La Gambie a participé à l'atelier tripartite sur la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi qui s'est tenu à Dakar du 6 au 8 octobre 1999. Cette réunion a décidé que les pays participants devaient remplir les obligations en matière d'établissement de rapports et terminer les travaux lancés à Dakar. Le ministère du

Commerce, de l'Industrie et de l'Emploi, qui est chargé des questions sociales et qui travaille en association avec le ministère du Travail, a organisé une consultation tripartite afin de réunir les vues des représentants des travailleurs et des employeurs. L'objectif de cette consultation est de réunir des informations quant aux stratégies qu'il convient d'adopter pour appliquer la Déclaration et les obligations apparentées.

La Gambie a progressé dans la ratification des sept conventions fondamentales. Au moment de la rédaction du présent rapport, l'Assemblée nationale de la Gambie avait inscrit la ratification des sept conventions fondamentales à l'ordre du jour des prochaines sessions, c'est-à-dire deux semaines plus tard. Les conventions ont été approuvées pour ratification par le Cabinet de la Gambie, le ministère de la Justice, et la procédure qui conduit à la ratification a comporté de larges consultations avec les travailleurs et les employeurs, ainsi qu'il est recommandé dans les conventions et recommandations pertinentes de l'OIT.

Le principe de l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire est reconnu et appliqué en Gambie.

Il est reconnu par la loi sur le travail de la Gambie de 1990.

Le travail forcé ou obligatoire est défini dans la loi sur le travail de la Gambie de 1990.

Les exclusions concernent les catastrophes naturelles et la nécessité d'une mobilisation massive qui en découle.

Des catégories d'emplois ou de travaux ou des secteurs peuvent être exclus ou omis de la législation relative à ce principe selon les besoins en cas de catastrophe naturelle.

Parmi les organismes d'application, il faut citer l'unité d'inspection du ministère du Travail; les instruments juridiques utilisés sont précisés dans la législation de la Gambie et d'autres politiques et textes de loi nationaux promulgués par l'Assemblée nationale.

Evaluation de la situation dans la pratique

On manque de données précises, actualisées et pertinentes dans ce domaine.

En l'absence de statistiques, il est impossible de faire ressortir des tendances.

Parmi les informations qui pourraient permettre de mieux évaluer la situation figurent l'étude sur la pauvreté en Gambie, le document d'information en vue de l'établissement de la politique nationale de l'emploi 1998-2000 et du cadre macroéconomique et le recensement national de 1993.

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

Parmi les mesures prises figurent la promulgation de textes de loi et la ratification des conventions internationales pertinentes. Les activités prévues font partie des stratégies à adopter et à mettre en œuvre.

Les moyens déployés incluent la sensibilisation des membres de l'Assemblée nationale, des membres du pouvoir judiciaire et des décideurs gouvernementaux. Des ateliers nationaux seront organisés sous réserve du financement nécessaire.

L'objectif du gouvernement sera de promouvoir une meilleure compréhension des principes, d'impliquer des dirigeants politiques et des responsables dans le débat afin de s'adjoindre leur appui dans la formulation et la mise en œuvre de politiques, programmes et projets nationaux.

La réalisation de ces objectifs passe par des activités de **coopération technique** (service d'experts pour l'examen des textes de loi pertinents), soutien financier afin de renforcer les différentes institutions de mise en œuvre du système d'administration du travail, organisation d'ateliers, séminaires et campagnes d'éducation et de sensibilisation de grande échelle.

En raison des progrès accomplis dans le processus de ratification, il a été décidé que la Gambie devait mettre davantage l'accent sur le suivi et l'application de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. De ce fait, les trois parties (gouvernement, employeurs et travailleurs) ont été consultées pour mettre au point des plans de suivi et pour l'application de ces plans.

Les plans envisagés relèveront de différents organes comme le pouvoir législatif, la société civile, le pouvoir exécutif (administration publique et responsable de l'élaboration des politiques au sein du gouvernement), le pouvoir judiciaire et l'organisme chargé de l'application des lois, les employeurs et les syndicats. Ils nécessitent également un appui institutionnel et le renforcement du ministère du Travail et de la division de l'emploi du ministère du Commerce, de l'Industrie et de l'Emploi. Ils supposent enfin une réforme législative (notamment la législation du travail), la promulgation de lois, des campagnes de sensibilisation faisant appel à des supports imprimés et des médias électroniques, des activités de recherche et des publications, des stratégies IEC.

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

L'organisation d'employeurs à laquelle a été envoyé un exemplaire de ce rapport est la Chambre de commerce et d'industrie de Gambie. Quant aux organisations des travailleurs, il s'agit du Syndicat des travailleurs de la Gambie et du Congrès national des syndicats de la Gambie.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Des représentants de travailleurs et d'employeurs ont envoyé des observations.

Inde

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 en Inde. En vertu de son article 23, la Constitution de l'Inde interdit le travail forcé. Au paragraphe (1) de cet article, elle dispose que «l'exploitation de l'homme à des fins commerciales ainsi que le «begar» et autres formes analogues de travail forcé sont interdits, toute contravention à cette disposition constituant une infraction punissable conformément à la loi». A plusieurs reprises, les tribunaux ont confirmé les définitions ci-après au titre de l'article 23 (1) de la Constitution de l'Inde. L'«exploitation de l'homme à des fins commerciales» comprend l'exploitation des femmes et des enfants à des fins immorales ou autres (*Shama c. Etat de M. P., Allahabad 57*). Le «begar» est un travail ou un service exigé, sans rémunération, par le gouvernement ou une personne en situation

d'autorité (*Vasudevan c. Mittal*, Bombay 53(67); *Suraj c. Etat de Madhya Pradesh*, Madhya Pradesh 303). Le «travail forcé» peut être imposé à un individu non seulement par le recours à la force physique à son encontre mais aussi en vertu d'une disposition législative prévoyant qu'un travailleur est passible d'une peine d'emprisonnement ou d'une amende s'il ne fournit pas le service exigé de lui. La faim et la pauvreté peuvent également pousser un individu à accepter un emploi dont la rémunération est inférieure au salaire minimum légal (*Syndicat des peuples c. Syndicat de l'Inde*, Cour suprême 1473; *Sanjit c. Etat du Rajasthan*, Cour suprême 328).

La législation du pays prévoit la suppression du travail forcé ou obligatoire ainsi que l'indique l'article premier de la convention n° 105 de l'OIT. La seule exception figure à l'article 23 (2) de la Constitution, aux termes duquel «les dispositions du présent article [23 (1)] ne sauraient empêcher l'Etat d'instituer un service obligatoire dans l'intérêt public, l'institution d'un tel service ne devant comporter aucune discrimination du seul fait de la religion, de la race, de la caste ou de la classe». La seule loi adoptée en vertu des dispositions de la Constitution est la loi de 1972 sur le service national, qui prévoit la réquisition des services de médecins, d'ingénieurs ou de techniciens pendant une période donnée dans des situations d'urgence au plan national. Bien que cette loi ait été adoptée en 1972 pour permettre de faire face à une situation d'urgence, aucune ne s'est produite jusqu'à présent qui justifie l'invocation de cette loi.

Des voies de recours appropriées existent en Inde pour assurer le respect des principes énoncés à l'article premier de la convention n° 105 de l'OIT. Les violations éventuelles sont réglées par le pouvoir judiciaire. L'article 23 de la Constitution garantit la protection contre l'exploitation, qui est un droit fondamental, ce qui signifie qu'il ne peut être supprimé par le corps législatif.

Le travail forcé, tel que défini à l'article premier de la convention n° 105, est punissable conformément à la loi. Il existe des mécanismes législatifs et judiciaires appropriés pour traiter les violations éventuelles de ces dispositions.

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

Le gouvernement de l'Inde a mis en place des mesures administratives, juridiques et sociales pour éliminer toute forme de travail forcé ou obligatoire tel que défini à l'article premier de la convention n° 105. La Constitution de l'Inde (art. 23) prévoit une protection contre le travail forcé. Des dispositions législatives prévoient des procédures en cas de violation dudit article. En outre, le gouvernement de l'Inde a l'intention de ratifier la convention n° 105, et les formalités en la matière sont en cours. La législation et les procédures de l'Inde sont d'une manière générale conformes à la convention de l'OIT, et les formalités de ratification de la convention n° 105 par l'Inde sont en cours.

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

Une copie du présent rapport est envoyée aux organisations panindiennes d'employeurs et de travailleurs suivantes:

-
- organisations d'employeurs: Conseil des employeurs indiens, Fédération des employeurs de l'Inde, Organisation panindienne des employeurs, Assemblée permanente des entreprises publiques et Organisation panindienne des fabricants;
 - organisations de travailleurs: Bharatiya Mazdoor Sangh, Congrès national indien des syndicats, Centrale des syndicats indiens, Hind Mazdoor Sabha, Congrès panindien des syndicats, Congrès des syndicats unifiés (LS), Congrès des syndicats unifiés et Front national des syndicats indiens.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Aucune observation n'a été reçue de ces organisations.

Japon

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 Japon.

La Constitution japonaise prévoit expressément la protection contre l'asservissement et la servitude involontaire dans les dispositions suivantes.

Article 18

Nul ne peut être soumis à une suggestion quelconque. La servitude involontaire, sauf à titre de châtement pour crime, est interdite.

En outre, divers droits et libertés sont garantis comme suit:

Article 14

Tous les citoyens sont égaux devant la loi: il n'existe aucune discrimination dans les relations politiques, économiques ou sociales fondée sur la race, la croyance, le sexe, la condition sociale ou l'origine familiale.

(Les deuxième et troisième paragraphes sont omis.)

Article 19

La liberté d'opinion et de conscience ne peut être enfreinte.

Article 20

La liberté de religion est garantie à tous. Aucune organisation religieuse ne peut recevoir de privilèges quelconques de l'Etat, pas plus qu'elle ne peut exercer une autorité politique.

Nul ne peut être contraint de prendre part à un acte, service, rite ou cérémonial religieux.

L'Etat et ses services ne dispensent pas d'éducation religieuse ni ne déploient d'activités religieuses.

Article 21

Est garantie la liberté d'assemblée et d'association, de parole, de la presse et de toute autre forme d'expression.

Il n'existe ni censure ni violation du secret des moyens de communication.

Article 28

Le droit des travailleurs de s'organiser, de négocier et d'agir collectivement est garanti.

Par ailleurs, pour garantir les procédures nécessaires à la protection de ces libertés et de ces droits, la Constitution prévoit ce qui suit:

Article 31

Nul ne peut être privé de la vie ou de la liberté, ou faire l'objet d'un châtement criminel en dehors de la procédure prévue par la loi.

Article 32

Nul ne peut se voir refuser le droit de recours aux tribunaux.

Article 34

Nul ne peut être arrêté ou détenu sans être immédiatement informé des accusations pesant sur lui ou sans pouvoir immédiatement se faire assister d'un avocat; nul ne peut être détenu en l'absence de motifs valables; au surplus, à la requête de quiconque, ces motifs doivent être immédiatement précisés en audience publique de justice, en présence de l'intéressé et de son avocat.

Article 36

L'imposition de tortures par un fonctionnaire ou de châtements cruels est absolument interdite.

Il n'existe pas de législation contraire aux dispositions susmentionnées de la Constitution; en outre, divers textes de lois et règlements sont promulgués à seule fin de réaliser ces garanties inscrites dans la Constitution. Les dispositions suivantes sont des exemples de tels lois et règlements et se rapportent au châtement applicable dans les cas où un fonctionnaire viole, dans l'exercice de ses fonctions, la liberté ou les droits d'un individu, etc.

Le Code pénal (loi n° 45 de 1907)

Article 193 (Abus de pouvoir de la part d'un fonctionnaire)

Tout fonctionnaire qui, par abus de pouvoir, contraint une personne à dépasser les limites de ses obligations de service ou l'empêche d'exercer ses droits sera passible d'une peine d'emprisonnement, avec ou sans obligation de travail, de deux ans au maximum.

*Article 194 (Abus de pouvoir de la part
d'un agent spécial de la fonction publique)*

Toute personne qui, menant une action judiciaire, pénale ou policière ou apportant son assistance à l'exercice de telles fonctions, arrête ou détient un individu par abus de pouvoir sera passible d'une peine d'emprisonnement, avec ou sans obligation de travail, de six mois au minimum et de dix ans au maximum.

*Article 195 (Actes de violence et de cruauté
commis par des agents spéciaux du service public)*

1. Toute personne qui, menant une action judiciaire, pénale ou policière, commet dans l'exercice de ses fonctions un acte de violence ou de cruauté à l'encontre du défendeur dans une affaire pénale ou d'une autre personne sera passible d'une peine d'emprisonnement, avec ou sans obligation de travail, de sept ans au maximum.
2. Cette même peine s'applique à toute personne qui, ayant à charge de garder ou d'escorter une personne détenue conformément à la loi ou à une ordonnance, commet à l'encontre de cette personne un acte de violence ou de cruauté.

Article 196 (Cas aggravé par le résultat)

Quiconque commet à l'encontre d'une personne un crime au sens des deux précédents articles et, par cet acte, tue ou blesse ladite personne sera passible, si le crime s'avère plus grave, des châtiments prévus pour dommage corporel.

S'agissant des employeurs d'entreprises privées, la loi sur les normes du travail (loi n° 49 de 1947) interdit le travail forcé.

Article 5

L'employeur ne peut contraindre les membres de son personnel à travailler contre sa volonté en recourant à la violence, à l'intimidation, à la séquestration ou à toute autre atteinte déloyale à la liberté d'esprit ou à la liberté physique des travailleurs.

Article 117

Quiconque enfreindra les dispositions de l'article 5 sera passible d'une peine de travaux forcés d'un an au minimum et de dix ans au maximum, ou d'une amende non inférieure à 200 000 yen et ne dépassant pas 3 000 000 de yen.

Par ailleurs, la loi sur les marins (loi n° 100 de 1947) applique ces dispositions de la loi sur les normes du travail aux relations de travail des marins et stipule des interdictions pour le maître d'équipage.

Article 122

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 ou l'empêche d'exercer ses droits sera passible d'une peine de travaux forcés de deux ans au maximum.

Par exemple, les dispositions inscrites dans la législation nationale qui peuvent avoir trait aux alinéas c) à d) de l'article premier de la convention n° 105 sont citées ci-après.

i) Rapport avec l'alinéa c) de l'article premier

En ce qui concerne les employés du secteur public national en service régulier, il existe des dispositions leur interdisant un certain champ d'activité politique en raison de leur statut spécial en tant que fonctionnaires, ceci afin de s'assurer de leur neutralité politique et de la loyauté de l'administration, et ceux qui enfreindront ces dispositions seront passibles de sanctions avec obligation de travail.

Loi sur le service public national (loi n° 120 de 1947) (Restriction sur le plan des activités politiques)

Article 102

1. Le personnel ne peut solliciter ni recevoir ni être le moindrement mêlé au fait de solliciter ou de recevoir des droits de souscription ou avantages d'une autre nature au profit d'un quelconque parti politique ou à des fins politiques, ni mener une activité politique au sens du règlement (de l'Autorité pour le personnel du service public national) autre que l'exercice de son droit de vote.

(Les deuxième et troisième paragraphes sont omis.)

Article 110

Quiconque tombe sous l'application de l'un des cas suivants sera passible d'une peine de travaux forcés de trois ans au maximum.

(Les alinéas 1) à 18) sont omis.)

- 19) Les personnes qui ont enfreint les restrictions à l'exercice d'une activité politique énoncées à l'article 102, premier paragraphe.

(L'alinéa 20) est omis.)

(Le deuxième paragraphe est omis.)

Remarque

Article 14-7 (Activité politique) du règlement de l'Autorité pour le personnel du service public national (1949)

Champ d'application

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.

2. Toute activité politique dont l'exercice par l'employé est interdit ou restreint par la loi ou par le règlement sera aussi réputée telle dans le cas où l'employé agit en coopération, ouverte ou secrète, avec d'autres.
3. Toute activité politique dont l'exercice par l'employé lui-même est interdit ou restreint par la loi ou le règlement ne peut être menée indirectement par l'intermédiaire d'un agent, d'un représentant ou d'un employé choisi par lui ou soumis à son contrôle.
4. Les interdictions ou restrictions portant sur l'exercice d'une activité politique par l'employé, telles qu'elles sont prescrites par la loi ou par le règlement, s'appliquent aussi en dehors des horaires de travail, à l'exception de celles prescrites à l'alinéa 16) du paragraphe 6.

Définition du terme «fins politiques»

5. Les «fins politiques» auxquelles il est fait référence dans la loi et le règlement sont réputées inclure celles énumérées dans le présent paragraphe. Aucun acte accompli à de telles fins politiques ne sera considéré, sauf s'il est couvert par la définition de l'activité politique figurant au sixième paragraphe du présent article du règlement, comme une violation de l'article 102, premier paragraphe, de la loi sur le service public national:
 - 1) Apporter son soutien ou faire opposition à un candidat pour un poste public à pourvoir par voie d'élection au sens de l'article 14-5 du règlement.
 - 2) Apporter son soutien ou faire opposition à un juge lors d'une consultation populaire en vue de la nomination de juges pour la Cour suprême.
 - 3) Apporter son soutien ou faire opposition à un parti ou une organisation politique.
 - 4) Apporter son soutien ou faire opposition à un Cabinet donné.
 - 5) Défendre ou contester une quelconque mesure dans le but d'influencer la politique.
 - 6) Entraver la mise en œuvre de politiques décidées par un organisme d'Etat ou public (y compris des politiques inscrites dans la loi, les ordonnances, les règlements ou les arrêtés municipaux d'une instance politique locale).
 - 7) Permettre ou empêcher que soit atteint le nombre de signatures requis selon le critère légalement stipulé pour demander la promulgation, la modification ou la révocation d'un arrêté municipal d'une instance politique locale ou pour le contrôle de l'activité de cette instance en vertu de la loi sur l'autonomie locale (loi n° 67 de 1947).
 - 8) Permettre ou empêcher que soit atteint le nombre de signatures requis selon le critère légalement stipulé pour demander la dissolution

de l'assemblée d'une instance politique locale en vertu de la loi sur l'autonomie locale ou pour la destitution d'employés du secteur public en vertu de la loi, ou apporter son soutien ou faire opposition à la dissolution ou à la destitution fondée sur une telle demande.

Définition du terme «activité politique»

6. L'«activité politique» prescrite au premier paragraphe de l'article 102 de la loi est réputée inclure celles énumérées dans le présent paragraphe:
 - 1) Utiliser à des fins politiques le titre lié à une position, l'autorité s'attachant à ce titre ou une influence de caractère officiel ou non officiel.
 - 2) Obtenir, tenter d'obtenir ou proposer d'obtenir un quelconque avantage concernant l'emploi, les attributions, la rémunération ou un autre statut professionnel de l'employé, ou donner, tenter de donner ou menacer de donner un quelconque désavantage à cet égard comme réparation ou récompense pour le fait d'accorder ou de ne pas accorder de quelconques droits de souscription ou avantages d'une autre nature, ou pour le fait d'accomplir ou de ne pas accomplir un acte à visée politique.
 - 3) Solliciter, recevoir ou être mêlé d'une quelconque manière au fait de solliciter ou de recevoir des prélèvements, des dons, des droits de souscription, des cotisations d'adhésion ou de l'argent d'une autre nature.
 - 4) Donner ou verser, à des fins politiques, à un employé du service public de l'argent dont la provenance entre dans la catégorie figurant à l'alinéa précédent.
 - 5) Planifier la formation d'un parti ou d'une organisation politique, participer à cette formation ou apporter son assistance à de telles activités, ou devenir dirigeant, conseiller politique ou membre avec un rôle similaire d'une telle organisation.
 - 6) Mener campagne pour inciter autrui à devenir ou à ne pas devenir membre d'un parti ou d'une organisation politique.
 - 7) Publier, éditer ou diffuser un journal ou une publication qui est un organe de parti ou d'organisation politique, ou apporter son assistance à de telles activités.
 - 8) Mener campagne à des fins politiques dans le but d'inciter autrui à voter ou à ne pas voter lors d'une élection au sens du cinquième paragraphe, premier alinéa, ou lors d'une consultation populaire au sens du même paragraphe, deuxième alinéa, ou lors du vote sur une dissolution ou une destitution au sens du même paragraphe, huitième alinéa.
 - 9) Planifier ou mener à des fins politiques toute campagne visant à recueillir des signatures, ou participer activement à de telles activités.
 - 10) Planifier, organiser ou mener un cortège ou une manifestation de masse, ou apporter son assistance à de telles activités.
 - 11) Faire des déclarations publiques pouvant avoir une finalité politique lors d'une assemblée ou en un lieu où le contact peut s'établir avec un

grand nombre de personnes, ou en utilisant un haut-parleur, une radio ou un autre instrument.

- 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.
 - 13) Publier, distribuer, afficher ou diffuser toute littérature signée ou non signée, des dessins, documents photographiques ou chiffres pouvant avoir une finalité politique, ou en faire lecture à une foule ou amener cette foule à l'écouter, ou écrire ou éditer un quelconque de ces éléments à des fins politiques.
 - 14) Présenter ou parrainer une pièce de théâtre pouvant avoir une finalité politique, ou apporter son assistance à de telles activités.
 - 15) Fabriquer ou distribuer à des fins politiques des drapeaux, montres-bracelets, insignes, marques, symboles et autres objets destinés à promouvoir des principes et des programmes politiques ou à identifier un parti ou une organisation politique.
 - 16) Porter ou arborer, pendant les heures de service et à des fins politiques, l'un quelconque des articles énumérés à l'alinéa précédent.
 - 17) Commettre tout acte, quelle qu'en soit la désignation ou la nature, visant à tourner l'interdiction ou la restriction mentionnée dans un quelconque des alinéas précédents.
7. Aucune disposition du présent article du règlement ne sera réputée interdire ou restreindre un quelconque acte qu'il incombe naturellement à un employé d'accomplir dans le cadre de ses attributions.
 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.

Par ailleurs, pour certaines entreprises spéciales à forte vocation publique est prévue une sanction avec obligation de travail en cas de manquement à leurs devoirs, le but étant d'assurer que ces entreprises fournissent de façon régulière les services indispensables à la vie quotidienne de la population générale.

Loi sur les postes (loi n° 165 de 1947)
(Délit de mauvaise gestion du courrier, etc.)

Article 79

Toute personne exerçant une charge dans le service postal qui, volontairement ou par malice, manque à son devoir de gestion du courrier ou provoque un retard de courrier sera passible d'une peine de travaux forcés d'un an au maximum ou d'une amende ne dépassant pas 200 000 yen.

(Le deuxième paragraphe est omis.)

Loi sur les entreprises de télécommunications
(loi n° 86 de 1984)

Article 102

1. Quiconque fait fonctionner, sans y être habilité, un équipement de télécommunication destiné à l'activité d'une entreprise exploitante de télécommunications et, ce faisant, entrave la fourniture de services de télécommunication commet un délit et sera passible d'une peine de travaux forcés de deux ans au maximum ou d'une amende ne dépassant pas 300 000 yen.
2. La disposition du paragraphe précédent s'applique aussi lorsqu'une personne exerçant une charge dans des opérations de télécommunication de type I ou dans des opérations de télécommunication spéciales de type II manque, sans raison valable, à son devoir de maintenance ou d'exploitation des équipements de télécommunication à seule fin de perturber l'activité de l'entreprise exploitante.

(Le troisième paragraphe est omis.)

Loi sur les entreprises d'électricité
(loi n° 179 du 11 juillet 1964)

Article 115

(Le premier paragraphe est omis.)

2. Quiconque fait fonctionner, sans y être habilité, des structures prévues pour l'activité d'une centrale électrique et, ce faisant, empêche la production, la transformation, le transport ou la fourniture d'énergie électrique sera passible d'une peine de travaux forcés de deux ans au maximum ou d'une amende ne dépassant pas 500 000 yen.
3. La disposition du paragraphe précédent s'applique aussi lorsque toute personne engagée dans l'activité d'une centrale électrique manque, sans raison valable, à ses devoirs ou lorsque le travail de maintenance ou d'exploitation des structures prévues pour cette activité est perturbé ou que la production, la transformation, le transport ou la fourniture d'électricité sont rendus impossibles.

(Le quatrième paragraphe est omis.)

Loi sur les entreprises de gaz
(loi n° 51 du 31 mars 1954)

Article 53

1. Quiconque détruit des structures d'usine à gaz ou endommage des fonctions d'une telle usine et, par cet acte, empêche l'approvisionnement en gaz sera passible d'une peine de travaux forcés de cinq ans au maximum ou d'une amende ne dépassant pas 1 000 000 de yen.
2. Quiconque fait fonctionner, sans y être habilité, les structures d'une usine à gaz et, ce faisant, entrave le ravitaillement en gaz sera passible de travaux forcés de deux ans au maximum ou d'une amende ne dépassant pas 500 000 yen.

-
3. La disposition du paragraphe précédent s'applique aussi à une personne engagée dans l'activité d'une usine à gaz qui, sans raison valable, manque à ses devoirs ou lorsque le travail de maintenance ou d'exploitation des structures de l'usine à gaz est perturbé, ou que l'approvisionnement en gaz est rendu impossible.
 4. Les tentatives d'infraction visées aux premier et deuxième paragraphes sont punissables.

ii) Rapport avec l'alinéa d) de l'article premier

Ainsi qu'il est indiqué plus haut, la Constitution garantit à l'article 28 le droit des travailleurs de s'organiser, de négocier et d'agir collectivement, en sorte que les actes légitimes des syndicats (y compris les grèves légales) ne font l'objet d'aucune sanction pénale (article premier, deuxième paragraphe, de la loi sur les syndicats (loi n° 174 de 1949)).

Il est interdit aux personnes employées en service régulier dans le secteur public non opérationnel national ou local, en raison de la nature particulière de leur position et du caractère public de leurs fonctions, de se mettre en grève. Il n'y a pas de dispositions législatives prévoyant une peine pour quiconque participe à une grève, mais ceux qui ont fomenté, suscité ou encouragé une grève sont passibles de sanctions avec obligation de travail.

Loi sur le service public national (Devoir de se conformer aux lois et ordonnances et d'obéir aux ordres des supérieurs; interdiction des actes de contestation et actes similaires)

Article 98

(Le premier paragraphe est omis.)

2. Le personnel ne peut faire grève ni employer des tactiques dilatoires ni recourir à d'autres agissements contestataires contre le public représenté par l'Autorité nationale en tant qu'employeur, ni recourir à des tactiques dilatoires qui réduisent l'efficacité de l'action publique; en outre, le personnel ou d'autres personnes ne peuvent tenter, fomenter, susciter ou encourager de telles actions illégales.

(Le troisième paragraphe est omis.)

Article 110

Quiconque tombe sous l'application de l'un des cas énumérés ci-après sera passible d'une peine de travaux forcés de trois ans au maximum ou d'une amende ne dépassant pas 100 000 yen.

(Les alinéas 1) à 16) sont omis.)

- 17) Les personnes ayant fomenté, suscité ou encouragé ou tenté une telle action illégale au sens de la définition figurant à l'article 98, première partie du deuxième paragraphe.

(Les alinéas 18) à 20) sont omis.)

(Le deuxième paragraphe est omis.)

**Loi sur le service public local (loi n° 261 de 1950)
(Interdiction des actes de contestation et actes similaires)**

Article 37

Le personnel ne peut recourir à la grève, à la grève perlée ou à d'autres actes de contestation contre la population locale en tant qu'employeur représenté par les institutions des autorités locales, ni recourir à des tactiques dilatoires qui réduisent l'efficacité opérationnelle des institutions des autorités locales. En outre, nul ne peut tenter, fomenter, susciter ou encourager de telles actions illégales.

(Le deuxième paragraphe est omis.)

Article 61

Quiconque tombe sous l'application des cas énumérés ci-après sera passible d'une peine de travaux forcés de trois ans au maximum ou d'une amende ne dépassant pas 100 000 yen.

(Les alinéas 1) à 3) sont omis.)

- 4) Les personnes ayant fomenté, suscité, encouragé ou tenté des actions illégales au sens de la définition figurant à l'article 37, premier paragraphe.

(L'alinéa 5) est omis.)

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.

Il est à noter que le Japon a ratifié, en 1932, la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930.

Evaluation de la situation dans la pratique

Une violation de l'article 5 de la loi sur les normes du travail (interdiction du travail forcé) a été constatée lors d'une inspection périodique en 1998, et une affaire a été transmise au Parquet en 1997 au titre de ce même article.

Aucune violation n'a été signalée ni aucune affaire transmise au Parquet pendant la période 1994-1998 au titre de l'article 122 (peine 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.

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

Pour assurer le respect de la loi sur les normes du travail, des instructions sont données aux établissements réputés avoir des problèmes au titre de cette loi. Si un établissement

enfreint les lois et règlements applicables en la matière, des initiatives sont prises pour qu'il y soit remédié.

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

Copie du présent rapport a été communiquée à la Fédération japonaise des associations d'employeurs et à la Confédération japonaise des syndicats.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

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 1999–2000).

Japon

Observations soumises au Bureau par la Confédération des syndicats japonais (JTUC–Rengo)

Interdiction du travail forcé

Le Japon n'a pas ratifié la convention n° 105 sur le travail forcé. Il est très regrettable que le Japon n'ait pas ratifié cette convention. L'application de cette convention au Japon ne soulève aucun problème tant du point de vue juridique que pratique dans le secteur privé.

Interdiction générale de la grève, restriction des droits de négociation, sanctions pénales et disciplinaires

Le rapport du gouvernement donne l'impression que seuls les fonctionnaires administratifs sont soumis à l'interdiction, et que seuls ceux qui trament, instiguent ou encouragent les grèves seraient passibles de sanctions pénales. L'interdiction s'applique en fait aussi bien aux travailleurs manuels qu'aux salariés des entreprises municipales et d'Etat. Ils sont également passibles d'au moins trois ans de travaux forcés ou d'amendes d'au moins 100 000 yen.

L'interdiction générale de la grève ... est contraire à l'article 1 de la convention n° 105 qui interdit la sanction des actions de grève par des peines de travaux forcés, sauf pour les services essentiels.

[Les références à la législation d'Etat et à la pratique eu égard aux conventions ratifiées ont été supprimées.]

Interdiction générale des activités politiques et sanctions pénales et disciplinaires

Le rapport du gouvernement donne l'impression que seuls les fonctionnaires non manuels de l'Etat et des municipalités ont interdiction de se livrer à des activités politiques et sont passibles de sanctions pénales consistant en au moins trois ans de travaux forcés ou en une amende d'au moins 100 000 yen. Les activités politiques passibles de sanctions sont très

larges comme l'a expliqué le rapport du gouvernement.

Lettonie

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

En République de Lettonie, les questions concernant le travail forcé ou obligatoire sont régies par les textes législatifs suivants:

- 1) le Code du travail de la République de Lettonie;
- 2) la Constitution de la République de Lettonie;
- 3) la loi sur «l'état d'exception» du 2 décembre 1992.

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

L'article 106 de la Constitution de la République de Lettonie déclare une interdiction générale du travail forcé, à savoir:

«Chacun a le droit de choisir librement sa profession et son lieu de travail selon ses compétences et ses qualifications. Le travail forcé est interdit. La participation à l'élimination de calamités et de leurs conséquences et l'emploi à la suite de la condamnation par un tribunal ne sont pas considérés comme travail forcé.»

De même, l'article 25 du Code de la République de Lettonie stipule:

«Un employeur n'est pas autorisé à demander à un travailleur d'accomplir des travaux non prévus par le contrat de travail.»

La législation de la République de Lettonie permet le travail volontaire et uniquement les travaux non considérés comme du travail forcé. Le service militaire obligatoire et la participation à l'élimination des calamités et de leurs conséquences ne sont pas considérés comme du travail forcé. Cependant, la législation de la République de Lettonie permet d'empiéter sur les droits de certaines personnes, par exemple en les enrôlant à des travaux forcés. C'est le cas par exemple de l'article 1 de la loi sur «l'état d'exception», à savoir:

«L'état d'exception est un régime juridique spécial pour les activités des autorités publiques et des institutions publiques, entreprises, associations d'entrepreneurs, agences et organisations, qui permet, selon la taille et la procédure prévue par cette loi, d'empiéter sur les droits et libertés des personnes physiques et morales et de leur confier des responsabilités.»

Il est essentiel de noter que, dans le projet du Code du travail actuellement en cours de rédaction, plusieurs innovations ont été incorporées en ce qui concerne les règlements sur l'accomplissement de travaux non prévus par le contrat de travail, à savoir le paragraphe 1 de l'article 54 du projet susmentionné qui déclare:

«L'employeur pourra désigner un travailleur, pour une durée ne dépassant pas un mois, afin qu'il accomplisse des travaux non prévus par son contrat de travail pour éliminer les conséquences d'une force insurmontable, un événement accidentel ou d'autres circonstances extrêmes affectant ou pouvant affecter le processus usuel de travail dans l'entreprise. En cas d'inactivité, un employeur pourra désigner un travailleur pour accomplir des travaux non prévus par le contrat de travail pour une durée n'excédant pas deux mois de l'année civile.»

En outre, le paragraphe 3 de l'article 54 du projet susmentionné prévoit que:

«Pour les travaux non prévus par le contrat de travail, l'employeur devra payer une indemnité correspondante, dont le montant ne saurait être inférieur aux salaires moyens antérieurs des travailleurs.»

La législation de la République de Lettonie ne prévoit pas de responsabilité directe pour l'application du travail forcé ou obligatoire, mais il existe des règlements généraux en matière de droits du travail (y compris sur l'emploi) pour les violations prévoyant à la fois une responsabilité pénale et administrative. Ainsi, l'article 280 de la loi pénale de la République de Lettonie stipule:

«En cas de violation des restrictions ou des règlements concernant l'emploi d'une personne par l'employeur, et si ceci a été commis de façon répétée pendant un an, il est prévu:

une peine d'emprisonnement allant jusqu'à un an ou des travaux forcés, ou des amendes n'excédant pas cinq ans de salaires minima.»

Le paragraphe 1 de l'article 41 du Code administratif de la République de Lettonie à son tour prévoit que:

«En cas de violation des lois du travail ou des lois protégeant le travail, ou d'autres textes réglementant ces questions,

une amende n'excédant pas 250 lats sera infligée aux employeurs ou aux responsables.»

Il découle de ce qui précède qu'en République de Lettonie le principe de l'abolition du travail forcé a été reconnu.

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

- Association lettonne des syndicats libres;
- Confédération lettonne des employeurs.

Mozambique

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le Mozambique a ratifié cinq des conventions fondamentales de l'OIT, à savoir: la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; la

convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; la convention (n° 87) sur la liberté syndicale, 1948; la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; et la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. Le gouvernement a entrepris des travaux préparatoires sur les conventions suivantes afin de les présenter à l'Assemblée de la République du Mozambique: la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973; et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

Namibie

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

La partie XIV, article 108, du droit du travail namibien (loi 6 de 1992) définit comme suit 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 juridiction d'un chef traditionnel en sa capacité de chef.

Les personnes ou les catégories de personnes exclues de l'application du principe et droit relatif à l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire sont identifiées dans l'article pertinent cité plus haut (non reproduit), soit explicitement soit parce qu'ils ne sont pas couverts par la législation pertinente sur le sujet.

Selon l'article 9 de la Constitution de la Namibie, l'expression «travail forcé» ne doit pas inclure 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;
- tout travail exigé de membres des forces de défense, des forces de police et du personnel pénitentiaire dans l'exercice de leurs fonctions;
- 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 communauté;
- tout travail raisonnablement exigé en tant qu'élément d'une obligation communale ou civique raisonnable et normale.

Selon le droit du travail (loi 6 de 1992), une personne qui occasionne, permet ou exige l'accomplissement par une autre personne d'un travail forcé sera coupable d'une infraction et, en cas d'établissement de la culpabilité, sera passible des sanctions pouvant être imposées par la loi pour enlèvement (partie XIV, p. 141).

Le formulaire DL1 de l'inspection du travail prévoit la détection, l'enregistrement et le signalement de toute forme de travail forcé dans les entreprises. Ce formulaire est joint comme pièce de référence (non reproduit).

Evaluation de la situation dans la pratique

L'inspection normale du travail n'a encore détecté aucune activité relevant du travail forcé. Ces données seront disponibles une fois terminée l'analyse de l'enquête sur le travail des enfants.

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

Dans son programme pour novembre 1999, le Conseil consultatif du travail devait étudier les possibilités de ratification de cinq conventions fondamentales restantes de l'OIT, dont la convention n° 29 sur le travail forcé.

Les mesures prises pour promouvoir l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire sont les suivantes:

- pénalisation du travail forcé;
- campagne de sensibilisation à propos de la Constitution et de la loi sur le travail;
- inspection du travail.

Des moyens ont été déployés pour promouvoir l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire par:

- i) le gouvernement:
 - pénalisation du travail forcé;
 - inspection du travail;
- ii) le BIT:
 - campagnes relatives à la Déclaration de principes;
 - d'autres instances:
 - organisations d'employeurs et de travailleurs; Syndicat national des travailleurs namibiens et Fédération des employeurs namibiens;
 - le Conseil consultatif du travail.

Les objectifs du gouvernement en vue d'assurer le respect, la promotion et la réalisation de ces principes et droits sont les suivants:

- renforcement des capacités des inspecteurs du travail;
- renforcement des capacités des partenaires sociaux;

— encouragement à la recherche à travers de Conseil consultatif du travail.

Les conditions jugées nécessaires à la réalisation de ces objectifs comportent une analyse adéquate de l'applicabilité (degré de préparation économique et juridique) dans le cadre des structures juridiques namibiennes.

Népal

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 Népal. L'article 20 de la Constitution du Royaume du Népal, 1991, dispose que:

La traite des êtres humains, l'esclavage, le servage ou le travail forcé sont interdits sous quelque forme que ce soit. Toute violation de cette disposition est passible de sanctions.

Seul le service obligatoire d'intérêt public peut être imposé par la loi.

De même, le Code civil dispose également au chapitre 4.1 que l'on ne peut contraindre un individu à exécuter des travaux contre son gré.

Evaluation de la situation dans la pratique

En dehors des dispositions de la Constitution, il n'existe aucune donnée en la matière.

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

Outre les dispositions de la Constitution, dans certains districts des régions de développement de l'Ouest, il existe une pratique traditionnelle qui consiste à embaucher des travailleurs agricoles qui effectuent une part de leur travail sous un régime de servitude pour dettes contractées oralement. Ces travailleurs agricoles reçoivent une rémunération en espèces ou en nature insuffisante pour subvenir à leurs besoins. Compte tenu de ce fléau social, le gouvernement, et en particulier le ministère de la Réforme agraire et de l'Aménagement du territoire, a mis en œuvre un programme visant tout particulièrement à lutter contre ces travaux de servitude (kamaiya). De même, des syndicats et des organisations non gouvernementales se sont également penchés sur ces questions et ont réalisé plusieurs programmes d'intervention. Différents donateurs ont également apporté leur soutien financier aux organismes susmentionnés pour mettre en œuvre des programmes d'intervention, notamment en matière de développement des compétences et de promotion des activités génératrices de revenus.

Le ministère de la Réforme agraire et de l'Aménagement du territoire a également travaillé à l'élaboration d'instruments juridiques nécessaires, qui soient conformes aux dispositions constitutionnelles.

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

Le présent rapport a été communiqué aux syndicats et aux organisations d'employeurs pour information.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Aucune observation n'a été reçue.

Philippines

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 aux Philippines. Les Philippines 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.

Titre XIII. Justice sociale et droits de l'homme pour les travailleurs

Article 3. L'Etat offre une protection en matière de droit du travail à ses ressortissants sur le territoire philippin comme à l'étranger, qu'ils soient syndiqués ou non, et favorise le plein emploi et des chances égales d'emploi pour tous.

Il garantit le droit de tous les travailleurs à la liberté d'association et à la négociation collective, ainsi que la possibilité de mener pacifiquement des activités concertées, y compris le droit de grève, en conformité avec la loi. Tous les travailleurs ont droit à la sécurité de l'emploi, à des conditions de travail humaines et à un salaire décent. Ils sont également appelés à participer à l'élaboration des politiques et à la prise de décisions affectant leurs droits et leurs avantages, conformément à ce que stipule la loi.

Le Code civil des Philippines (Loi de la République n° 386) dispose ce qui suit:

Article 32. Tout fonctionnaire ou simple particulier qui, directement ou indirectement, fait obstacle, s'oppose ou contrevient, ou porte atteinte de quelque façon que ce soit, aux droits et libertés d'autrui suivants sera responsable à peine de dommages-intérêts:

(8) droit à la protection des lois impartie à tous;

(14) droit de s'affranchir de toute forme d'asservissement non consenti;

Dans tous les cas évoqués dans le présent article, que l'acte ou l'omission du justiciable constituent ou non une infraction pénale, la partie lésée a le droit d'engager une action civile entièrement séparée et distincte en vue d'obtenir des dommages-intérêts et toute autre forme de réparation. Cette action civile se déroule indépendamment de toute action pénale éventuelle et peut être fondée sur la prépondérance des preuves.

Le dédommagement comprendra des dommages-intérêts pour préjudice moral. Un dédommagement exemplaire peut également être accordé.

La responsabilité ainsi établie n'est pas exigible d'un juge pour autant que son acte ou son omission ne constituent pas une violation du Code pénal ou de toute autre règle pénale.

Article 1703. Aucun contrat équivalant en fait à un asservissement non consenti, sous quelque forme que ce soit, n'est valable.

Le Code pénal révisé (Loi 3815) réprime le travail forcé comme suit :

Article 272. Esclavage. Quiconque achète, vend, enlève ou détient un être humain afin de l'asservir est passible de la peine d'emprisonnement correctionnel majeur (prison mayor) et d'une amende n'excédant pas 10 000 pesos.

Si ce crime est commis afin d'impliquer la victime dans un commerce immoral, la peine la plus lourde est appliquée.

Article 273. Exploitation du travail des enfants. Toute personne qui, sous prétexte de se faire rembourser une dette contractée par l'ascendant d'un mineur, par son tuteur ou par la personne qui en a la garde, le retient à son service contre sa volonté est passible d'une peine d'emprisonnement correctionnel minimal ou moyen et d'une amende n'excédant pas 500 pesos.

Article 274. Services rendus sous la contrainte en remboursement de dettes. Toute personne qui, afin d'exiger ou de faire exécuter le paiement d'une dette, oblige le débiteur

à travailler pour elle contre sa volonté, en tant que domestique ou travailleur agricole, est passible d'une peine allant de la peine d'emprisonnement de police majeur (arresto mayor) à la peine d'emprisonnement correctionnel minimal.

Article 286. Coercition grave. Toute personne qui, sans y être autorisée par la loi, empêche autrui, par le recours à la violence, à la menace ou à l'intimidation, de faire quelque chose qui n'est pas défendu par la loi, ou l'oblige à faire quelque chose contre sa volonté, en bien ou en mal, est passible d'une peine d'emprisonnement correctionnel et d'une amende n'excédant pas 6 000 pesos.

La définition du travail forcé ou obligatoire est telle qu'énoncée par la loi.

Selon le Code civil des Philippines (Loi de la République 386) et le Code pénal révisé (loi 3815) aucune personne/catégorie 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.

Aucune catégorie d'emplois ou de travaux et aucun secteur ne sont exclus ou omis de la législation relative à ce principe.

Evaluation de la situation dans la pratique

Informations en cours de collecte.

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 les dispositions législatives et l'action en justice.

Les moyens déployés en vue de la promotion de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire par le gouvernement résident dans la ratification de la convention n° 29 au cours de l'année à venir.

Les conditions jugées nécessaires pour atteindre ces objectifs sont le dialogue social permanent.

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

Une copie du présent rapport sera remise à toutes les organisations de travailleurs et d'employeurs représentées au Conseil tripartite pour la paix sociale (*Tripartite Industrial Peace Council*).

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Le Conseil tripartite pour la paix sociale est l'organe juridique qui, chargé d'étudier les conventions de l'OIT, a adopté une résolution approuvant la ratification de la convention n° 29.

Qatar

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

La loi n° 3 de 1962 relative au travail ne concerne aucune des formes de travail forcé dont il est fait mention dans l'article 1 de la convention. De même, la loi ne prévoit pas comme sanction à une violation le travail forcé ou obligatoire. Néanmoins, la loi autorise les travailleurs à faire grève après examen par la Commission de conciliation du conflit les opposant à leur employeur, conformément à son article 68. En outre, conformément à l'article 68, la loi n'autorise pas l'employeur à riposter par un lock-out avant que la Commission de conciliation n'ait statué sur le conflit.

L'article 70 interdit aux travailleurs en grève de commettre des actes d'agression contre l'employeur ou ses représentants ou contre les travailleurs disposés à poursuivre leur travail. Ils ne peuvent sous aucun prétexte prendre possession d'une propriété ne leur appartenant pas. L'article 71 interdit aux travailleurs employés dans les établissements des secteurs de l'eau, de l'électricité, du gaz, de la santé, de la lutte contre l'incendie, de la climatisation ou des télécommunications de faire grève à moins que ces travailleurs ne se conforment aux dispositions relatives au préavis de grève de l'article 18 de la loi, sachant qu'une telle grève ou l'abandon de ces activités auraient de graves conséquences sur la santé publique ou pourraient mettre en danger un groupe d'individus en les privant de ces services ou pourraient causer de graves dégâts aux biens publics ou privés. Cependant, la loi n'impose pas comme sanction le travail forcé ou obligatoire en cas de semblables violations.

La loi n° 9 de 1967 relative à la fonction publique interdit aux travailleurs membres d'organisations politiques ou de partis politiques, ou travaillant pour ces derniers, de s'adonner à des activités promotionnelles en faveur de ces organisations (art. 60).

Les articles 83 à 107 du Code pénal du Qatar n° 14 de 1971 et ses amendements dressent la liste des délits relatifs aux associations illégales, aux grèves non autorisées, aux manifestations ou aux rassemblements publics passibles d'une peine. Le travail forcé ne figure pas dans la liste des sanctions appliquées à titre de punitions pour violation de ces articles.

L'article 38 du Code pénal autorise les tribunaux à condamner à l'emprisonnement accompagné d'une peine aux travaux forcés dans les cas de condamnations excédant une année et lorsque les tribunaux considèrent que de telles peines sont justifiées. Ces peines sont laissées à la discrétion des tribunaux en ce qui concerne les crimes autres que ceux mentionnés dans l'article 1 de la convention. En outre, de telles peines ne sont pas considérées comme des formes de travail forcé ou obligatoire puisqu'elles sont prononcées par les tribunaux et que les travaux exigés sont exécutés sous la surveillance et le contrôle des pouvoirs publics.

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

- La Chambre de commerce et de l'industrie du Qatar (employeurs)
- La Commission des travailleurs de l'établissement général du pétrole (travailleurs).

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Aucun commentaire n'a été reçu de l'une ou l'autre de ces organisations.

Annexes (non reproduites)

Loi n° 3 de 1962 sur le travail et amendements.

Loi sur la fonction publique.

Code pénal, avec les différentes lois jointes aux rapports individuels.

Sri Lanka

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Une analyse comparative de la convention n° 29 et de la convention n° 105 montre que l'article 2 de la convention n° 29, qui a été adoptée en 1930, prévoit des exceptions à un respect strict des dispositions de cette convention. A l'heure actuelle, la législation sri-lankaise contient des dispositions qui pourraient être interprétées d'une manière qui indiquerait l'existence de travail forcé ou obligatoire. Toutefois, la majorité de ces dispositions relèvent des exceptions énumérées à l'article 2 de la convention n° 29.

Dans la convention n° 105 (adoptée en 1957), les restrictions au travail forcé prévues à l'article 1 couvrent un domaine très large qui, s'il était interprété au sens strict, irait à l'encontre de certaines dispositions de notre législation. Bien que les alinéas a), d) et e) de l'article 1 soient appropriés, les alinéas b) et c) pourraient, s'ils étaient appliqués à la lettre, empêcher certaines dispositions de la législation de Sri Lanka d'être appliquées de manière à permettre la réalisation des buts pour lesquels ces lois ont été adoptées par le Parlement.

On trouvera ci-dessous quelques-unes des lois qui devront éventuellement être revues et amendées si Sri Lanka ratifie la convention n° 105:

- 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.

Ukraine

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

La convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, oblige tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail qui la ratifient 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, qui 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;
 - e) en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

Ce principe est reconnu en Ukraine par:

- l'article 43, partie 3, de la Constitution de l'Ukraine, qui interdit tout recours au travail forcé;
- l'article 2 de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, qui définit le «travail forcé ou obligatoire» 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.

En vertu de la Constitution de l'Ukraine, le recours au travail forcé est interdit.

Le gouvernement cite l'article 2, alinéa 2, de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, de l'OIT pour préciser ce que le terme «travail forcé ou obligatoire» ne comprendra pas.

Evaluation de la situation dans la pratique

On ne dispose d'aucun indicateur et d'aucune statistique.

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

Le texte du rapport a été soumis pour approbation à la Fédération des syndicats d'Ukraine et à la Fédération ukrainienne des industriels et entrepreneurs.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Les observations et propositions de ces organisations ont été prises en compte dans le texte final du rapport et seront prises en considération dans les travaux futurs du gouvernement.

Viet Nam

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 lois et règlements du Viet Nam.

Cette reconnaissance est articulée en particulier dans l'article 5, paragraphe 2, du Code du travail du Viet Nam.

Il n'y a pas de travail forcé ou obligatoire au Viet Nam. Aucune catégorie d'emplois ou de travail ou de secteurs n'est exclue ou omise de la législation relative à ce principe.

Moyens de mise en œuvre: le Viet Nam a réalisé ce principe en adoptant des instruments légaux et avec l'aide de l'administration de l'Etat par l'intermédiaire de la surveillance de l'inspection du travail, de l'interdiction administrative et de sanctions pénales.

Evaluation de la situation dans la pratique

A la date actuelle, il n'y a pas de travail forcé ou obligatoire au Viet Nam.

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 toutes formes de travail forcé ou obligatoire sont la diffusion d'informations sur la législation et la promotion de l'inspection, des contrôles et des sanctions pénales.

Moyens déployés par le gouvernement: adoption d'instruments légaux par le ministère du Travail, des Invalides et des Affaires sociales, notamment:

- diffusion d'informations sur les textes législatifs, les inspections, les sanctions;
- en demandant aux unités provinciales (Département du travail, des invalides et des affaires sociales) d'établir leurs rapports annuels, trimestriels et mensuels sur les questions du travail.

L'objectif du gouvernement est d'interdire l'existence de toutes formes de travail forcé ou obligatoire au Viet Nam.

Les conditions jugées nécessaires pour atteindre ces objectifs sont que le principe soit reconnu dans la législation vietnamienne, en particulier l'article 5, paragraphe 2, du Code du travail qui déclare que «le mauvais traitement des travailleurs et toutes les formes de travail forcé sont interdits».

Le gouvernement du Viet Nam et l'OIT ont deux conceptions différentes du travail forcé et des travaux d'intérêt public pour les citoyens du Viet Nam. Il était donc grand temps pour le Viet Nam de ratifier les deux conventions (n^{os} 29 et 105) pour éviter les malentendus.

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

Le présent rapport a été envoyé à la Confédération générale du travail du Viet Nam, à la Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam et au Conseil national vietnamien des coopératives et des petites et moyennes entreprises.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

A ce jour, aucun commentaire n'a été reçu de ces organisations.