



Conseil d'administration

312^e session, Genève, novembre 2011

GB.312/INS/7(Add.)

Section institutionnelle

INS

SEPTIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT contre le gouvernement du Myanmar pour non-respect de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, présentée par des délégués à la 99^e session (2010) de la Conférence internationale du Travail

Addendum

Le présent document contient des informations communiquées au Bureau par le gouvernement du Myanmar le 4 novembre 2011.

Genève, le 11 novembre 2011

**Mission permanente de la République de l'Union
du Myanmar auprès de l'Office des Nations Unies
et des autres organisations internationales
à Genève, Suisse**

La mission permanente de la République de l'Union du Myanmar auprès de l'Office des Nations Unies et des autres organisations internationales à Genève présente ses compliments au bureau du Directeur exécutif du Bureau international du Travail, à qui il a l'honneur de remettre ci-joint un exemplaire de la loi sur les organisations syndicales (soit la version anglaise du texte, qui compte 13 pages) signée et promulguée par le Président de la République de l'Union du Myanmar le 11 octobre 2011.

La mission permanente serait extrêmement reconnaissante au bureau du Directeur exécutif de bien vouloir signaler l'existence de cette loi importante aux membres du Conseil d'administration qui se réunissent actuellement ou à toute autre instance de l'OIT qu'il jugera utile d'informer sur ce point.

La mission permanente de la République de l'Union du Myanmar auprès de l'Office des Nations Unies et des autres organisations internationales à Genève saisit l'occasion qui lui est ainsi offerte de renouveler au bureau du Directeur exécutif du Bureau international du Travail les assurances de sa très haute considération.

Bureau du Directeur exécutif

Bureau international du Travail, Genève

Loi sur les organisations syndicales

(loi n° 7/2011 adoptée par le Parlement
le 11 octobre 2011)

Préambule

Le Parlement promulgue la présente loi, conformément à l'article 24 de la Constitution de la République de l'Union du Myanmar, dans le but de protéger les droits des travailleurs, d'assurer de bonnes relations professionnelles entre les travailleurs ainsi qu'entre les travailleurs et les employeurs, et de permettre la création de syndicats appelés à exercer leurs activités de manière systématique et en toute indépendance.

Chapitre I

Intitulé, application et définitions

1.
 - a) La présente loi est intitulée «Loi sur les organisations syndicales».
 - b) La présente loi entrera en vigueur à la date qui sera notifiée par le Président.
2. On trouvera ci-après la signification des termes utilisés dans le texte de la loi.
 - a) On entend par «salarié» toute personne exerçant une activité qui lui permet de participer à la vie économique et d'assurer sa subsistance; entrent notamment dans cette catégorie les journaliers, les travailleurs temporaires, les travailleurs agricoles, les travailleurs domestiques, les fonctionnaires publics, les apprentis; en sont exclus les personnels des services de la défense, les membres des forces de police, ainsi que les membres des forces armées relevant des services de la défense.
 - b) Le terme «employeur» s'entend de toute personne qui, dans le cadre d'un contrat de travail approprié au type d'activité considéré, engage à son service un ou plusieurs employés en échange d'un salaire dont le montant est établi d'un commun accord; entre dans cette catégorie toute personne assumant, de manière directe ou indirecte, une fonction de gestion, de supervision ou d'administration, et chargée du versement des salaires à l'employé. Le terme «employeur» désigne également le mandataire légal de ce dernier.
 - c) Le terme «branche d'activité» ou «secteur d'activité» renvoie à l'ensemble des infrastructures, privées ou publiques (usines, ateliers, établissements divers) et des activités (production, construction, rénovation, commerce, industrie, transports, services, etc.) dont ces infrastructures sont le cadre sur le territoire de la République de l'Union du Myanmar. Le terme désigne également l'ensemble des départements et organismes publics.
 - d) Les services d'utilité publique sont assurés par des entreprises publiques ou privées.
 - e) Les services d'utilité publique englobent les secteurs d'activité suivants:
 - i) transports;
 - ii) services portuaires, entreposage et manutention y compris;

- iii) services postaux (télèx, fax);
 - iv) activités liées aux technologies de l'information et de la communication;
 - v) distribution de pétrole ou de produits pétroliers;
 - vi) entreprises d'assainissement;
 - vii) services de production et de distribution d'électricité ou de carburant;
 - viii) services financiers;
 - ix) activités occasionnellement désignées par le gouvernement comme relevant des services d'intérêt public.
- f)* Le terme «lock-out» désigne la fermeture temporaire d'un lieu de travail, la suspension des activités ou une interdiction de poursuivre le travail émanant de la direction, suite à un conflit non résolu entre les salariés et l'employeur.
- g)* Une grève est un moyen d'action collective auquel il est fait recours sur décision d'une partie ou de l'ensemble des salariés. Elle est l'expression d'un refus de travailler ou de continuer à travailler, et se traduit par une cessation d'activité dans l'entreprise concernée; le terme désigne également un ralentissement de l'activité, ou tout autre moyen d'action collective visant à restreindre la production ou la fourniture de services, en raison d'un conflit lié à des enjeux sociaux ou professionnels. Le terme de grève ne s'applique pas à la capacité qu'ont les salariés de cesser le travail de leur propre chef, s'ils sont fondés à penser que les conditions dans lesquelles ils exercent leur activité présente un grave danger pour leur santé ou leur vie.
- h)* Le terme «organisation syndicale» désigne l'ensemble des organisations syndicales de base, des organisations syndicales des municipalités, des Etats ou des régions, des fédérations syndicales, et des confédérations syndicales du Myanmar, créées en vertu de la présente loi.
- i)* Le comité directeur est l'organe exécutif de chaque organisation syndicale.
- j)* La commission de conciliation est l'organe créé en vertu de la loi sur les conflits professionnels qui est chargé d'assurer une fonction de conciliation à l'échelon municipal.
- k)* On entend par «fonds» un fonds créé au sein d'une organisation syndicale aux termes de la présente loi.

Chapitre II

Mise en place des organisations syndicales

3. Tout travailleur ayant atteint l'âge prescrit par la loi pour être en mesure de travailler dans une branche ou un secteur d'activité donné a le droit:

- a)* de s'affilier librement à une organisation syndicale et d'en démissionner à son gré;
- b)* dans la mesure où l'organisation syndicale en question est représentative du secteur ou de la branche d'activité dans lequel il exerce son activité.

4. La création des divers types d'organisations syndicales appelées à représenter les intérêts des travailleurs et des employeurs doit se faire sur la base des éléments suivants:

- a) i) les organisations syndicales de base doivent regrouper au minimum 30 salariés relevant d'une branche ou d'un secteur d'activité donné. Si ledit secteur occupe moins de 30 salariés, l'organisation syndicale pourra se constituer avec des travailleurs relevant d'une branche ou d'un secteur d'activité apparenté;
- ii) l'organisation syndicale doit regrouper au minimum 10 pour cent des effectifs de travailleurs de la branche ou du secteur concerné;
- b) les organisations syndicales des municipalités devront regrouper 10 pour cent au minimum des effectifs de l'ensemble des organisations syndicales de base dans la municipalité considérée, selon la branche ou le secteur d'activité concerné;
- c) les organisations syndicales des Etats ou des régions doivent regrouper au minimum 10 pour cent des effectifs des organisations syndicales des municipalités dans la région ou l'Etat considéré, selon la branche ou le secteur d'activité concerné;
- d) une fédération syndicale doit regrouper au minimum 10 pour cent des effectifs de l'ensemble des organisations syndicales des Etats ou des régions, selon la branche ou le secteur d'activité concerné;
- e) la Confédération syndicale du Myanmar doit regrouper 20 pour cent des effectifs de l'ensemble des fédérations syndicales du Myanmar, selon la branche ou le secteur d'activité concerné.

5. Toute organisation syndicale a le droit d'exercer ses activités en son nom propre, et sous son sceau. Elle est dotée de la succession perpétuelle et peut ester en justice.

6. Les confédérations et fédérations syndicales du Myanmar peuvent nouer des relations avec d'autres organisations et d'autres fédérations constituées conformément à la présente loi, avec l'Organisation internationale du Travail, avec les fédérations et confédérations syndicales de pays étrangers; elles peuvent s'affilier à des fédérations ou confédérations syndicales internationales.

7. a) Le comité directeur des organisations syndicales de base est élu et composé d'au moins cinq membres; il peut en comporter davantage pour autant que le nombre de membres soit impair.

b) Le comité directeur des organisations syndicales des municipalités, des Etats ou des régions et de la fédération syndicale comprend un nombre impair de membres, ce nombre ne pouvant être inférieur à 7 ni supérieur à 15.

c) La Confédération syndicale du Myanmar est composée d'un nombre impair de membres de comités directeurs, ce nombre ne pouvant être inférieur à 15 ni supérieur à 35.

8. Les employeurs peuvent mettre en place des structures analogues aux termes de la présente loi.

Chapitre III

Enregistrement

9. *a)* Le greffier en chef est nommé par le Président de la République de l'Union du Myanmar.

b) Le greffier municipal est nommé par le greffier en chef.

10. L'organisation syndicale élabore, sous réserve des dispositions de la présente loi, ses statuts ou son règlement qui doivent recueillir l'assentiment de la majorité de ses membres et contenir les informations suivantes:

- a)* sa dénomination;
- b)* son objet;
- c)* le mode de vérification des adhérents et la manière dont est octroyé le statut de membre, la délivrance du certificat de reconnaissance, le mode de désaffiliation;
- d)* le mode d'élection des membres du comité exécutif et la définition de leur mandat, la manière dont ils peuvent être démis de leurs fonctions ou démissionner;
- e)* le mode d'organisation des réunions;
- f)* la création et la gestion du fonds et l'allocation des dépenses;
- g)* la manière dont sont effectués les audits mensuels et annuels du fonds.

11. *a)* Le comité exécutif de toute organisation syndicale autre que des confédérations et fédérations syndicales du Myanmar soumet au greffier municipal compétent, conformément aux prescriptions légales, le règlement de l'organisation et enregistre celle-ci en tant qu'organisation syndicale professionnelle ou de branche.

b) Lors de l'enregistrement effectué conformément à l'alinéa *a)*, s'il s'agit d'une organisation syndicale de base, un formulaire signé par les membres fondateurs doit être joint à l'acte d'enregistrement, et s'il s'agit d'une organisation syndicale au niveau d'une municipalité, d'une région ou d'un Etat un formulaire signé par les membres du comité exécutif attestant qu'ils ont accepté les termes du règlement doit être joint.

12. Les comités exécutifs de la Confédération syndicale du Myanmar et de toute fédération syndicale soumettent les statuts de leurs organisations respectives au greffier en chef, conformément aux dispositions légales et les enregistrent en tant que Confédération syndicale du Myanmar et fédérations syndicales en fonction de la catégorie professionnelle ou de la branche d'activité pertinente. Lors de l'enregistrement, un formulaire signé par les membres du comité exécutif des organisations syndicales attestant qu'ils ont accepté les statuts est joint à l'acte d'enregistrement.

Chapitre IV

Fonctions et responsabilités du comité exécutif

13. Le fonds de l'organisation syndicale est géré par le comité exécutif.

14. Le comité exécutif prépare et tient à jour la comptabilité mensuelle et annuelle des fonds collectés mensuellement, des autres fonds et des dépenses et, dans le cas d'une organisation syndicale, le bilan annuel est envoyé sans faute au greffier municipal compétent à la fin de l'exercice financier et dans le cas des confédérations et fédérations syndicales au greffier en chef.

15. Pour regrouper ou disjoindre deux organisations syndicales professionnelles ou de branche, il convient de s'adresser au greffier municipal compétent conformément aux règlements desdites organisations sous réserve de l'accord d'au moins la majorité de l'ensemble des membres des comités exécutifs concernés.

16. Les fonctions et responsabilités du comité exécutif sont les suivantes:

- a) représenter les travailleurs;
- b) protéger les droits et les intérêts des travailleurs;
- c) accroître les connaissances sur les fonctions et responsabilités des travailleurs;
- d) assurer aux travailleurs une formation et l'acquisition de compétences professionnelles afin d'améliorer leurs qualifications et leur productivité;
- e) entreprendre toute activité présentant un intérêt pour l'organisation et ses membres, notamment dans des domaines tels que les coopératives, le logement, le social et d'autres activités analogues.

Chapitre V

Droits et responsabilités des organisations syndicales

17. Les organisations syndicales peuvent en toute liberté élaborer leurs statuts et règlement, élire leurs représentants, organiser leur gestion et leurs activités et établir leurs programmes. Elles ont le droit de négocier avec les employeurs et de régler les différends lorsque les travailleurs ne peuvent exercer les droits que leur confère la législation du travail, de soumettre des demandes à l'employeur et de présenter des recours conformément à la législation applicable si un accord ne peut être conclu.

18. Une organisation syndicale a le droit d'exiger d'un employeur qu'il réintègre un travailleur qu'il aurait renvoyé si l'on a lieu de croire que le motif du renvoi dudit travailleur réside dans son appartenance à une organisation syndicale ou à l'exercice d'activités syndicales ou qu'il constitue une violation de la législation du travail.

19. Une organisation syndicale a le droit d'envoyer des représentants à l'organe de conciliation chargé de régler un différend entre employeurs et travailleurs. Elle a aussi le droit d'envoyer des représentants aux tribunaux de conciliation constitués par des représentants des organisations syndicales des divers niveaux.

20. Les représentants des organisations syndicales sont également habilités à participer aux discussions engagées entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs lorsque ces derniers allèguent qu'il est porté atteinte à leurs droits ou à leurs intérêts en violation de la législation du travail.

21. Les organisations syndicales ont le droit de participer aux négociations collectives pour soutenir les travailleurs conformément à la législation du travail.

22. Les organisations syndicales mènent leurs activités de manière pacifique, qu'il s'agisse de réunions, de grèves ou d'autres manifestations collectives, conformément à leurs procédures, règlements, décrets et à toute autre directive prescrite par la fédération syndicale compétente.

23. Les organisations syndicales prêtent leur concours à l'élaboration d'accords sur la gestion du travail, de contrats d'emploi individuels et d'autres accords individuels entre employeur et travailleur.

Chapitre VI

Etablissement du fonds et allocation des dépenses

24. Toute organisation syndicale a le droit de créer son propre fonds.

25. L'organisation syndicale:

- a) a le droit de créer un fonds, conformément à ses statuts ou à son règlement, alimenté par les frais d'admission et les cotisations mensuelles de ses membres, celles-ci ne devant pas dépasser 2 pour cent du salaire ou de la rémunération du travailleur affilié, par les recettes des activités culturelles et sportives qu'elles organisent et par les subventions versées par l'employeur;
- b) dépose dans ce fonds les subventions monétaires octroyées par le gouvernement;
- c) respecte les dispositions de la loi contre le blanchiment d'argent.

26. Les organisations syndicales de base versent les cotisations mensuelles de leurs adhérents, qui ne doivent pas dépasser 2 pour cent du salaire de ces derniers, à l'organisation syndicale au niveau de la municipalité, de la région ou de l'Etat, aux fédérations syndicales et à la Confédération syndicale du Myanmar comme le prescrit la fédération syndicale compétente.

27. Le fonds des organisations syndicales doit servir à financer des activités prévues dans leurs statuts et règlement et relevant de domaines tels que le social, l'éducation, la santé, la culture, les sports, les cours de formation, etc., ou des activités votées à la majorité des membres lors d'une assemblée générale convoquée à cette fin.

28. Le comité exécutif verse les fonds de l'organisation sur un compte en banque au Myanmar.

Chapitre VII

Obligations de l'employeur

29. L'employeur reconnaît aux organisations syndicales relevant de sa branche d'activité la qualité d'organisations représentant les travailleurs.

30. L'employeur autorise le travailleur auquel est assignée une tâche quelconque sur recommandation du comité directeur compétent à accomplir cette tâche pendant au plus deux jours par mois, sauf convention contraire. Ce faisant, le travailleur est réputé s'acquitter de ses tâches habituelles.

31. L'employeur aide dans toute la mesure possible l'organisation syndicale qui sollicite son assistance dans l'intérêt de ses employés. Toutefois, l'employeur s'abstient de tout acte visant à promouvoir, par des moyens financiers ou de toute autre nature, la création ou l'activité d'organisations syndicales tenues sous sa domination ou son contrôle.

Chapitre VIII

Fonctions et compétences du greffier en chef

32. Les fonctions et compétences du greffier en chef sont les suivantes:

- a) définir les fonctions et compétences du greffier municipal;
- b) statuer, sur la base de l'examen effectué et des éléments communiqués par le greffier municipal, sur les demandes d'enregistrement présentées par les organisations syndicales;
- c) rendre une décision dans les 30 jours de la réception de la demande d'enregistrement;
- d) charger le greffier municipal compétent d'engager une procédure de radiation contre toute organisation syndicale qui a été enregistrée frauduleusement ou par erreur ou à des fins autres que celles habituellement poursuivies par une telle organisation;
- e) vérifier les comptes annuels de la Confédération et des fédérations syndicales du Myanmar et faire vérifier les comptes annuels des organisations syndicales des différents niveaux, sur demande de toute organisation regroupant au moins 10 pour cent des travailleurs de la branche;
- f) statuer, sur la base de l'examen effectué et des éléments communiqués par le greffier municipal, sur les demandes de regroupement de deux organisations ou de séparation d'organisations auparavant regroupées;
- g) statuer sur toute demande de radiation d'une organisation syndicale présentée par le greffier municipal au titre de l'article 33.

33. Le greffier en chef peut radier une organisation syndicale:

- a) à la demande du comité directeur compétent;
- b) s'il est constaté que le nombre de membres de l'organisation syndicale n'atteint pas le seuil légal.

Chapitre IX

Contestation des décisions du greffier en chef

34. Toute personne qui n'est pas d'accord avec une décision de refus d'enregistrement ou de radiation prise par le greffier en chef peut saisir la Cour suprême de l'Union conformément à la législation en vigueur.

35. La décision du greffier en chef ne prend effet que 90 jours après la date à laquelle elle a été prise ou, en cas de saisine de la Cour suprême de l'Union au titre de l'article 34, après décision définitive de cette dernière.

Chapitre X

Fonctions et compétences du greffier municipal

36. Les fonctions et compétences du greffier municipal sont les suivantes:

- a) soumettre au greffier en chef, après examen, la demande d'enregistrement;
- b) après l'examen prévu à l'alinéa a), demander à l'organisation syndicale concernée les éventuelles pièces manquantes et suspendre la procédure d'enregistrement dans l'attente de ces dernières;
- c) communiquer à l'organisation syndicale concernée la décision du greffier en chef relative à sa demande d'enregistrement;
- d) communiquer à l'organisation syndicale le certificat d'enregistrement délivré par le greffier en chef;
- e) consigner et conserver les informations relatives aux effectifs et aux états financiers de l'organisation syndicale concernée;
- f) après examen conformément aux dispositions légales, communiquer au greffier en chef les demandes de regroupement ou de séparation d'organisations;
- g) communiquer aux organisations syndicales concernées les décisions du greffier en chef relatives aux demandes présentées au titre de l'alinéa f);
- h) demander au greffier en chef la radiation d'une organisation syndicale pour l'une quelconque des causes figurant à l'article 33;
- i) engager devant le tribunal compétent la procédure de radiation d'une organisation syndicale s'il en a été chargé par le greffier en chef conformément à l'alinéa d) de l'article 32 de la présente loi;
- j) s'acquitter des tâches que peut éventuellement lui confier le greffier en chef.

Chapitre XI

Lock-out et grève

37. L'employeur qui souhaite procéder au lock-out d'un service public ou d'un service qui ne relève pas du service public informe l'organisation syndicale au niveau de la municipalité ainsi que l'organe de conciliation compétent de la date à laquelle cette mesure sera prise et de sa durée, conformément aux dispositions légales, au moins 14 jours à l'avance, et il procède au lock-out uniquement après y avoir été autorisé par ledit organe.

38. L'organisation syndicale qui souhaite faire grève dans un service public, conformément à la volonté exprimée par la majorité de ses membres:

- a) en informe l'employeur concerné et l'organe de conciliation compétent, conformément à la directive de la fédération syndicale concernée, en l'avisant de la date, du lieu, des modalités et de l'heure de la grève ainsi que du nombre de participants au moins 14 jours à l'avance;
- b) négocie la question du service minimum, délibère et prend une décision, avant le conflit, de façon à répondre aux besoins essentiels des usagers sans porter atteinte au droit de grève des travailleurs. Ce faisant, les employeurs et les organisations syndicales s'efforcent de parvenir à un accord sur le nombre et la nature des postes qui devront être occupés en cas de grève ainsi que sur les personnes qui seront tenues de demeurer en fonctions. A défaut d'un tel accord, la question du service minimum sera tranchée par le tribunal compétent.

39. L'organisation syndicale qui souhaite faire grève dans un service qui ne relève pas du secteur public, conformément à la volonté exprimée par la majorité de ses membres, en informe l'employeur concerné et l'organe de conciliation compétent, conformément aux dispositions légales et sous réserve de l'autorisation obtenue auprès de la fédération syndicale concernée, en l'avisant de la date, du lieu, des modalités et de l'heure de la grève ainsi que du nombre de participants au moins trois jours avant le premier jour de grève.

40. a) L'organe de conciliation compétent répond en temps voulu à l'employeur concerné pour lui faire savoir si la mesure de lock-out notifiée est autorisée ou non;

b) la fédération syndicale concernée répond en temps voulu à l'organisation syndicale concernée pour lui faire savoir si la mesure de grève notifiée par une organisation syndicale est autorisée ou non.

41. La mesure de lock-out ou de grève est réputée illégale dès lors qu'elle relève de l'un des cas suivants:

- a) elle concerne l'un des services essentiels ci-après, dont l'interruption risque de mettre en danger la vie, la santé ou la sécurité d'un segment de la population quel qu'il soit:
 - i) services de distribution d'eau;
 - ii) services de distribution d'électricité;
 - iii) services de lutte contre le feu;
 - iv) services de santé;
 - v) services de télécommunications.

Explication: un service non essentiel peut devenir un service essentiel si, en se prolongeant au-delà d'une certaine durée, la grève a pour effet de porter atteinte de façon irréversible ou disproportionnée aux intérêts professionnels des parties au conflit.

- b) la grève a été déclarée par des organisations syndicales sans l'autorisation de la fédération syndicale concernée;
- c) le préavis n'a pas été donné conformément aux dispositions de la présente loi relatives au lock-out et à la grève;
- d) la grève est sans rapport avec les questions touchant au travail, comme la rémunération, les traitements, le bien-être des travailleurs et la durée du travail ou avec toute autre question relative aux intérêts professionnels des travailleurs;

- e) la date, le lieu, l'heure, la durée et les modalités de la grève ainsi que le nombre de participants ne correspondent pas à ceux qui avaient fait l'objet d'une autorisation préalable.

42. Si elle est illégale, une mesure de lock-out ou de grève peut être interdite conformément à la législation en vigueur.

Chapitre XII

Interdictions

43. Aucun employeur, en l'absence de l'autorisation de l'organe de conciliation compétent, ne peut procéder au lock-out d'un service public ni d'un service qui ne relève pas du service public.

44. Aucun employeur ne peut:

- a) prendre une mesure de lock-out en raison d'un conflit alors qu'une procédure de règlement d'un litige commercial est en cours;
- b) procéder à un lock-out illégal visé par l'une quelconque des dispositions des alinéas a) et c) de l'article 41;
- c) licencier un travailleur qui s'oppose à un lock-out illégal visé par l'une quelconque des dispositions des alinéas a) et c) de l'article 41;
- d) licencier un travailleur au motif qu'il est membre d'une organisation syndicale, qu'il exerce des activités syndicales ou qu'il participe à une grève dans les conditions prévues par la présente loi.

45. Aucun travailleur ne peut faire grève sans déposer auprès de son employeur ou de l'organe de conciliation compétent un préavis de grève concernant un service public, conformément aux dispositions de l'article 38.

46. Aucun travailleur ne peut faire grève sans déposer auprès de son employeur ou de l'organe de conciliation compétent un préavis de grève concernant un service qui ne relève pas du service public, conformément aux dispositions de l'article 39.

47. Aucun travailleur ne peut:

- a) faire grève dans le cadre d'un conflit alors qu'une procédure de règlement d'un litige commercial est en cours;
- b) faire une grève illégale visée par l'une quelconque des dispositions de l'article 41.

48. Le fonds des organisations syndicales doit servir à financer des activités prévues dans leurs statuts et règlement et relevant de domaines tels que le social, l'éducation, la santé, la culture, les sports, les cours de formation, etc., ou des activités votées à la majorité des membres lors d'une assemblée générale convoquée à cette fin.

49. Nul n'usera de la force, de la menace ou d'autres formes de pression inappropriée ni de moyens illégaux pour contraindre ou inciter un travailleur à participer ou à ne pas participer aux activités d'une organisation syndicale.

50. Il est interdit:

- a) d'intervenir dans l'exercice des fonctions et des pouvoirs des comités exécutifs qui leur sont conférés en vertu de la présente loi ou d'entraver cet exercice;
- b) s'agissant des questions liées au travail, d'organiser des manifestations dans un rayon de 500 yards autour d'un hôpital, d'un établissement scolaire, d'un monument religieux, d'un aéroport, d'une gare ferroviaire ou routière, d'un port, d'une mission diplomatique ou d'installations appartenant à l'armée ou à la police.

Chapitre XIII

Sanctions

51. Tout employeur qui ne respecte pas une interdiction, quelle qu'elle soit, énoncée aux articles 43 et 44, sera condamné, s'il est reconnu coupable, à une amende d'un montant maximal de 100 000 kyats ou à une peine d'emprisonnement maximale d'un an ou à ces deux sanctions.

52. Tout travailleur qui ne respecte pas une interdiction, quelle qu'elle soit, énoncée aux articles 45, 46 et 47, sera condamné, s'il est reconnu coupable, à une amende d'un montant maximal de 30 000 kyats.

53. Toute personne qui ne respecte pas une interdiction, quelle qu'elle soit, énoncée à l'article 48, sera condamnée, si elle est reconnue coupable, à une peine d'emprisonnement maximale d'un an ou à une amende, ou à ces deux sanctions.

54. Toute personne qui ne respecte pas l'une quelconque des dispositions de l'article 49 et de l'alinéa a) de l'article 50, sera condamnée, si elle est reconnue coupable, à une amende d'un montant maximal de 100 000 kyats ou d'une peine d'emprisonnement maximale d'un an, ou à ces deux sanctions.

55. En cas de violation de la disposition de l'alinéa b) de l'article 50, des poursuites seront engagées, en vertu de la loi applicable, pour actes de violence physique, dégradations de biens matériels ou atteintes graves à d'autres droits.

Chapitre XIV

Dispositions diverses

56. Le gouvernement de l'Union peut prêter assistance à une organisation syndicale, selon les besoins. Toutefois, le droit de l'organisation syndicale d'exercer ses activités de façon indépendante conformément à la législation doit être respecté.

57. Aux fins de l'application des dispositions de la présente loi, le ministère du Travail peut adopter les règlements, les réglementations ou les décrets nécessaires, sous réserve de l'approbation du gouvernement de l'Union, ou publier les notifications, ordonnances, directives et procédures requises.

58. La loi sur les syndicats de 1926 est abrogée.