



Conseil d'administration

329^e session, Genève, 9-24 mars 2017

GB.329/INS/20/5

Section institutionnelle

INS

Date: 17 mars 2017
Original: espagnol

VINGTIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Rapport du Directeur général

Cinquième rapport supplémentaire: Rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par le Pérou de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, présentée par la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	1
II. Examen de la réclamation.....	2
A. Allégations de l'organisation plaignante.....	2
B. Réponse du gouvernement.....	3
III. Conclusions du comité.....	5
IV. Recommandations du comité.....	7

I. Introduction

1. Par une communication reçue le 26 mai 2015, la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP) a présenté au Bureau international du Travail, en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, une réclamation dans laquelle elle allègue l'inexécution par le Pérou de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.
2. Le Pérou a ratifié la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, le 1^{er} février 1966 et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, le 6 décembre 1960. Les deux conventions sont en vigueur dans le pays.
3. Les dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail qui régissent la soumission de réclamations sont les suivantes:

Article 24

Réclamations au sujet de l'application d'une convention

1. Toute réclamation adressée au Bureau international du Travail par une organisation professionnelle des travailleurs ou des employeurs, et aux termes de laquelle l'un quelconque des Membres n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention à laquelle ledit Membre a adhéré, pourra être transmise par le Conseil d'administration au gouvernement mis en cause et ce gouvernement pourra être invité à faire sur la matière telle déclaration qu'il jugera convenable.

Article 25

Possibilité de rendre la réclamation publique

1. Si aucune déclaration n'est reçue du gouvernement mis en cause dans un délai raisonnable, ou si la déclaration reçue ne paraît pas satisfaisante au Conseil d'administration, ce dernier aura le droit de rendre publique la réclamation reçue et, le cas échéant, la réponse faite.

4. La procédure à suivre en cas de réclamation est énoncée dans le Règlement relatif à la procédure pour l'examen des réclamations présentées en vertu des articles 24 et 25 de la Constitution de l'OIT, tel qu'il a été modifié par le Conseil d'administration à sa 291^e session (novembre 2004).
5. Conformément à l'article 1 et à l'article 2, paragraphe 1, du règlement susmentionné, le Directeur général a accusé réception de la réclamation, en a informé le gouvernement du Pérou et l'a transmise au bureau du Conseil d'administration.
6. A sa 325^e session (octobre-novembre 2015), le Conseil d'administration a conclu que la réclamation était recevable et a désigné pour l'examiner un comité tripartite composé de M. Carlos Flores (membre gouvernemental, République bolivarienne du Venezuela), M. Juan Mailhos (membre employeur, Uruguay) et M^{me} Silvana Cappuccio (membre travailleuse, Italie).
7. Le gouvernement du Pérou a soumis ses observations en réponse à la réclamation dans deux communications datées respectivement du 1^{er} mars et du 3 mai 2016.
8. Après sa première réunion, qui a eu lieu le 2 novembre 2016, le comité a tenu d'autres réunions de travail le 3 novembre 2016 et le 14 mars 2017.

II. Examen de la réclamation

A. Allégations de l'organisation plaignante

9. La Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP) dénonce l'existence de situations de travail forcé à l'Université pontificale catholique du Pérou (ci-après l'Université) découlant de la signature de «contrats types» dont certaines dispositions génèrent un système de servitude pour dettes.
10. La CGTP décrit, à titre d'exemple, la situation de Fabien Yves Paul Cornillier, qui a été employé par l'Université pendant cinq années consécutives (de janvier 2009 à février 2013) comme enseignant et chercheur principal à la section Centrum Católica. La CGTP indique que, quand M. Cornillier a voulu démissionner, l'Université a refusé de lui verser les prestations sociales auxquelles il avait droit et a exigé le paiement d'une prétendue dette de 305 181 nouveaux soles au motif que M. Cornillier ne s'était pas acquitté de l'intégralité de ses obligations pendant la période où il était sous contrat. La CGTP ajoute que, pendant les cinq années où il a été employé par l'Université, M. Cornillier n'a fait l'objet d'aucune sanction et que son contrat a au contraire été renouvelé à cinq reprises. L'organisation syndicale explique que cette situation résulte des contrats types signés entre l'Université et les enseignants. Ces contrats ne peuvent pas être négociés par le travailleur et prévoient que si l'enseignant ne s'acquitte pas de la charge d'enseignement ou de recherche prévue, il doit rembourser la rémunération perçue. La charge d'enseignement ou de recherche définie dans le contrat est élevée mais, dans la pratique, les cours effectivement assignés par l'Université ne correspondent qu'à 30 pour cent de ce qui est prévu dans le contrat. Lorsque l'enseignant ne souhaite pas renouveler son contrat, l'Université exige qu'il rembourse le montant correspondant aux cours qu'il n'a pas dispensés, même lorsque ces cours n'ont pas été programmés ni assignés par l'Université, qui est seule compétente dans ce domaine. En ce qui concerne M. Cornillier, son contrat prévoyait qu'il devait assurer 464 séances de cours mais, dans les faits, l'Université ne lui en a assigné que 132 (soit 28 pour cent de la charge d'enseignement prévue).
11. La CGTP estime que ce système est illégal et se transforme en un système de travail forcé. A cet égard, elle se réfère aux obligations qui incombent au Pérou en vertu de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, qui, en son article 1 c), exige des Etats qu'ils suppriment le travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de discipline du travail. La CGTP indique que le cas de M. Cornillier, qui relève d'une situation de travail forcé, est en instance devant la justice depuis 2013 et précise que, l'affaire ayant trait à un droit fondamental – la liberté du travail –, elle devrait être traitée avec diligence et efficacité. En outre, le règlement de cette affaire pourrait encourager les victimes des autres formes de travail forcé qui existent au Pérou à porter plainte. La lenteur excessive des procédures judiciaires qui concernent ce droit fondamental est contraire à la convention, qui prévoit que des «mesures efficaces» doivent être prises pour protéger la liberté du travail.
12. La CGTP estime que la pratique considérée constitue également une forme de servitude pour dettes. Les enseignants ne sont pas libres d'arrêter de travailler pour l'Université sous peine de se voir appliquer une sanction grave sous forme de dette. Dans le cas de M. Cornillier, l'Université réclame à ce dernier un montant équivalant à 32 mois de salaire au motif qu'il n'a pas assuré les séances de cours convenues ni publié les travaux de recherche requis. Selon l'Université, les salaires que M. Cornillier a perçus correspondent à une avance. La CGTP estime que cette sanction est illégale puisqu'il n'y a eu aucun manquement de la part du travailleur: celui-ci s'est acquitté de la charge d'enseignement et de recherche qui lui a été assignée par l'Université; il s'est tenu à la disposition de l'employeur dans la mesure où il travaillait exclusivement et à plein temps pour l'Université; et il a respecté la semaine de travail de quarante heures prévue par ses contrats de travail successifs.

13. La CGTP se réfère à la définition du travail forcé qui figure à l'article 2 de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et à ses trois éléments constitutifs: existence d'un travail ou d'un service, menace d'une peine et absence de consentement. Se fondant sur différentes publications du BIT¹, dans lesquelles est expliquée la portée de la définition du travail forcé, la CGTP estime que le fait que l'employeur impute à l'enseignant des dettes impossibles à rembourser constitue une menace pécuniaire qui empêche l'enseignant de quitter son emploi. En l'espèce, M. Cornillier ne peut pas rembourser une dette équivalant à 32 mois de salaire net. Cette limitation du droit de quitter son emploi constitue une violation flagrante de la liberté du travail. La CGTP rappelle que «la menace d'une peine» peut prendre différentes formes, y compris être d'ordre pécuniaire comme dans le cas des peines liées au remboursement d'une dette, et que le travailleur se trouve juridiquement contraint de continuer de travailler. En outre, le risque existe que l'employeur oblige l'enseignant à travailler gratuitement pour payer sa dette en raison d'une prétendue violation de son contrat qui, en réalité, n'existe pas. D'après l'organisation syndicale, le mécanisme utilisé par l'Université consiste à manipuler des prétendues dettes qui s'accumulent au fil des ans. Dans son étude d'ensemble de 2012, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a montré que la manipulation du crédit et de la dette, soit par l'employeur, soit par le recruteur, reste au cœur du mécanisme par lequel les travailleurs vulnérables se retrouvent piégés dans des situations de travail forcé.
14. La CGTP, se référant à l'offre de plein gré, le troisième élément de la définition du travail forcé, indique que cette notion renvoie au consentement libre et éclairé donné par le travailleur à l'établissement de la relation d'emploi. Cette condition du libre consentement doit être remplie pendant toute la durée de la relation d'emploi, ce qui comprend la possibilité, pour le travailleur, de revenir sur le consentement qu'il a librement donné. Des moyens de pression subtils, y compris juridiques, peuvent être utilisés dans ce domaine.
15. La CGTP ajoute que le cas de M. Cornillier n'est pas unique dans l'Université concernée, qui a enjoint la majorité des enseignants péruviens et étrangers qu'elle emploie de payer de prétendues dettes. Le syndicat cite le cas de trois autres enseignants (MM. Kobylnski Valverde, Tveteras et Gil) auxquels l'Université a réclamé le paiement d'une dette (d'un montant compris entre 58 879 et 219 606 nouveaux soles) et auxquels elle a refusé de verser les prestations sociales qui leur étaient dues. Les cas similaires sont légion, mais la crainte des représailles dissuade les personnes concernées de saisir les autorités judiciaires. La CGTP transmet une communication datée de septembre 2009 dans laquelle le directeur de l'Université indique que la charge d'enseignement totale que lui doit l'ensemble du personnel enseignant s'élève à plus de 7 000 séances de cours, à laquelle s'ajoute une charge de recherche équivalente (ce qui correspond à un montant de 9 millions de nouveaux soles), et que «les enseignants doivent voir avec leurs directeurs de programme comment ces cours peuvent être planifiés en vue du règlement progressif de la dette».
16. A la lumière de ces informations, la CGTP estime que le *modus operandi* de l'employeur est récurrent et que la situation décrite est d'une extrême gravité. Le Pérou devrait s'employer activement à résoudre cette affaire, de façon à s'acquitter de l'obligation qui lui incombe de garantir l'application effective des conventions sur la liberté du travail.

B. Réponse du gouvernement

17. Dans sa communication du 1^{er} mars 2016, le gouvernement a transmis des informations fournies par l'Université pontificale catholique du Pérou (ci-après l'Université). Celle-ci

¹ Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Conférence internationale du Travail, 101^e session, 2012. Rapport global, *Le coût de la coercition*, Conférence internationale du Travail, 98^e session, 2009.

indique que la réclamation est principalement fondée sur la procédure judiciaire en cours qui a été engagée par M. Cornillier en 2013. Elle relève que l'organisation plaignante conteste la lenteur excessive de la justice péruvienne, qui n'a toujours pas statué sur le recours en question, ainsi que les arguments avancés dans le jugement rendu en première instance en vertu duquel le recours a été déclaré sans fondement. L'Université signale en outre que la réclamation fait référence à deux cas similaires, pour lesquels une procédure judiciaire est également en cours.

- 18.** L'Université fait référence au principe de l'indépendance de la justice consacré par la Constitution, et indique que toute personne, de même que toute autorité, est tenue de se conformer et de donner suite aux décisions judiciaires sans émettre d'avis sur leur contenu ou leur bien-fondé ni en restreindre les effets ni encore en interpréter la portée. De même, nulle autorité ne peut se saisir d'affaires pendantes devant les organes judiciaires. Par conséquent, et compte tenu du fait que des procédures sont en cours devant différents organes judiciaires, l'Université estime qu'elle ne peut pas formuler d'autres observations concernant les allégations soumises au BIT par la CGTP.
- 19.** Dans une communication du 3 mai 2016, le gouvernement a soumis un complément d'information émanant de la Direction générale des droits fondamentaux et de la sécurité et santé au travail, qui relève du ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi. Le gouvernement indique que cette Direction est compétente pour donner un avis technique sur la réclamation présentée par la CGTP, dans laquelle celle-ci allègue une violation de la liberté du travail. Après un bref rappel des faits, le gouvernement mentionne le recours judiciaire formé en août 2013 par M. Cornillier pour demander l'invalidation de certaines clauses figurant dans son contrat de travail initial ainsi que dans les contrats de prolongation qu'il a signés par la suite. Le gouvernement indique que l'enseignant demande que la somme de 294 921 nouveaux soles réclamée par l'Université au titre du remboursement des salaires perçus, qu'il refuse de payer, soit déclarée inexigible; que l'Université soit condamnée au versement d'une indemnisation pour le préjudice moral qu'il a subi du fait de la situation de servitude pour dettes dans laquelle il a été maintenu pendant quatre ans par la menace, laquelle a été mise à exécution lorsqu'il a décidé de mettre un terme à la situation de dépendance dans laquelle il se trouvait; et que l'Université lui verse pour solde de tout compte les prestations sociales et autres sommes dues au titre des contrats exécutés. La procédure est en cours devant la troisième chambre permanente de la Cour supérieure de justice de Lima, qui s'occupe des conflits du travail. Le gouvernement estime que c'est au pouvoir judiciaire qu'il appartient de trancher définitivement le litige considéré, conformément au principe de l'indépendance de la justice, qui interdit aux autorités non judiciaires de se saisir d'affaires pendantes devant les autorités judiciaires et de s'immiscer dans l'exercice des fonctions du pouvoir judiciaire.
- 20.** Le gouvernement décrit les mesures prises pour prévenir et éradiquer le travail forcé sous toutes ses formes. Il cite en particulier l'adoption, en 2007, du Plan national de lutte contre le travail forcé, dont l'objectif était de mettre en place et de consolider des structures visant à garantir, en coordination avec les institutions publiques et les organisations de la société civile, la liberté du travail. Ce plan a été suivi d'un deuxième Plan national de lutte contre le travail forcé qui couvre la période 2013-2017. Le gouvernement mentionne en outre la Commission nationale de lutte contre le travail forcé, qui est l'un des principaux mécanismes de coordination multisectorielle mis en place pour s'attaquer à ce grave problème. Ces mesures témoignent de l'engagement du Pérou en faveur de la prévention et de l'éradication du travail forcé. Le gouvernement conclut que, s'il est vrai que l'Organisation internationale du Travail a établi que, du fait de la nature de ses responsabilités, sa compétence pour examiner les allégations n'est pas subordonnée à l'épuisement des voies de recours internes, il est important que l'OIT prenne en considération la procédure judiciaire susmentionnée dans la mesure où celle-ci constitue, en l'espèce, la voie appropriée pour garantir les droits invoqués par le plaignant.

III. Conclusions du comité

21. Le comité note que la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP) allègue que les contrats types signés entre les enseignants et l'Université pontificale catholique du Pérou (ci-après l'Université) contiennent des clauses abusives et illégales qui limitent la liberté des enseignants de mettre fin à la relation d'emploi avec l'Université. La CGTP renvoie en particulier au cas de M. Cornillier, qui a travaillé pour l'Université sous le régime de ces contrats de 2009 à 2013. Selon la CGTP, lorsque M. Cornillier a démissionné, l'Université a considéré qu'il n'avait pas assuré la charge d'enseignement prévue par ses contrats et lui a enjoint de payer une dette de 305 181 nouveaux soles, soit l'équivalent de 32 mois de salaire, alors que l'enseignant avait effectué les heures de travail convenues. Le comité note que la CGTP estime que ce cas est constitutif d'une situation de travail forcé dans laquelle la liberté de l'enseignant de mettre fin à la relation d'emploi est limitée par la menace d'une sanction économique se présentant sous la forme d'une dette. La CGTP estime que le Pérou, en ne garantissant pas le traitement rapide et efficace du recours présenté par l'intéressé devant la justice, ne prend pas les mesures nécessaires pour éliminer toutes les formes de travail forcé et, en définitive, n'applique pas de manière effective les conventions de l'OIT sur le travail forcé (convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957).
22. Le comité constate que la réponse du gouvernement (qui comprend la communication de l'Université) ne contient pas d'informations concrètes sur les modalités d'exécution des contrats de travail types signés entre l'Université et les enseignants ni sur la nature de la relation contractuelle. Le gouvernement fait valoir que la réclamation est fondée sur le cas de M. Cornillier, qui est actuellement examiné par la troisième chambre permanente de la Cour supérieure de justice de Lima, chargée des conflits du travail. Il estime par conséquent que, conformément au principe de l'indépendance de la justice, c'est au pouvoir judiciaire qu'il incombe de trancher définitivement le cas d'espèce, et qu'il ne peut par conséquent pas formuler d'observations à ce sujet.
23. Le comité estime que le fait que le cas de M. Cornillier soit l'objet d'une procédure judiciaire en cours ne l'empêche pas d'examiner, à la lumière de la convention n° 29 et, en particulier, de la définition du travail forcé énoncée en son article 2, paragraphe 1, l'incidence que peuvent avoir les contrats types auxquels fait référence l'organisation plaignante sur la situation professionnelle des enseignants. Le comité rappelle qu'aux termes de la définition du travail forcé trois éléments doivent être réunis pour qu'une situation puisse être considérée comme du travail forcé: l'existence d'un travail ou d'un service, le fait que la personne ne s'est pas offerte de son plein gré pour l'exécuter, et la menace d'une peine quelconque.
24. Le comité estime que le premier élément est incontestablement attesté par l'existence d'un contrat en vertu duquel le travailleur s'engage à accomplir un travail donné.
25. Pour ce qui est du deuxième élément de la définition, l'«offre de plein gré», qui renvoie au consentement libre et éclairé donné par le travailleur à l'établissement de la relation d'emploi ainsi qu'à la liberté du travailleur de quitter son emploi, le comité relève que les enseignants ont donné leur consentement en signant le contrat de travail initial et ceux qui ont suivi. Toutefois, le comité constate également que, selon l'organisation syndicale, ces contrats contiendraient des clauses abusives qui empêcheraient les enseignants de mettre fin à la relation d'emploi.
26. Le comité estime à cet égard qu'il convient d'examiner l'effet des dispositions contractuelles en question pour déterminer si elles peuvent empêcher les travailleurs de démissionner et, de ce fait, transformer une relation contractuelle fondée sur le libre choix des parties en un service obligatoire imposé légalement. A ce sujet, le comité note que la clause qui figure

dans le premier contrat signé par M. Cornillier ainsi que dans les contrats qui ont suivi ² se lit comme suit:

Si, à l'expiration du contrat de travail, le titulaire du contrat ne s'est pas acquitté de la charge d'enseignement prévue, il s'engage à s'acquitter de la charge d'enseignement restante sans coût additionnel pour l'Université ou à recevoir une part moindre de ses prestations sociales ou, si celles-ci ne suffisent pas à couvrir les montants dus, à rembourser les montants correspondants à l'Université, sauf disposition contraire expressément convenue par celle-ci ...

- 27.** A cet égard, le comité note que, selon l'organisation syndicale, la charge d'enseignement ou de recherche prévue par le contrat est élevée et que, dans la pratique, les cours effectivement assignés par l'Université ne correspondent qu'à 30 pour cent de ce que prévoit le contrat ³. Le comité observe que, comme il ressort des documents qui ont été communiqués, d'une part, la planification des cours incombe au directeur de programme ⁴ et, d'autre part, les enseignants ont l'obligation de respecter les horaires de travail et de se tenir à la disposition de l'Université ⁵. En outre, rien dans les informations fournies par les parties n'indique que l'Université a averti les enseignants de l'obligation de s'acquitter de la charge d'enseignement prévue ni qu'elle a appliqué des sanctions disciplinaires contre M. Cornillier au motif d'absences indues ou de manquement à ses obligations d'enseignement ou de recherche pendant qu'il était sous contrat. Le comité constate que la seule référence à des cours ou à des travaux de recherche restant dus figure dans les troisième et quatrième contrats de prolongation.
- 28.** Le comité considère, d'après les informations dont il dispose, que le fait de prolonger les contrats des enseignants alors que ceux-ci ont déjà accumulé du retard dans l'exécution de la charge d'enseignement, sans que le nombre de séances de cours fixé dans le contrat ne leur ait été assigné, peut avoir pour effet de cumuler une dette et, par conséquent, placer les enseignants dans une situation de dépendance à l'égard de l'Université. Le comité note que, en l'espèce, M. Cornillier, après avoir été sous contrat pendant une période de cinquante mois ⁶, s'est retrouvé dans une situation où, en plus d'être privé des prestations sociales qui lui étaient dues, il devait à l'Université un nombre de séances de cours équivalant à 32 mois de salaire, et ce alors même que, d'après les informations fournies, il s'était acquitté des quarante heures de travail hebdomadaires prévues dans ses différents contrats de travail. Le comité note que, pour annuler la dette qui lui est imputée, M. Cornillier devrait, soit rembourser plus de la moitié des salaires perçus pendant qu'il était sous contrat, soit continuer de travailler gratuitement pendant une longue période. L'augmentation du nombre de séances de cours dues et, par conséquent, de la dette, combinée à l'absence de mesure concrète, de la part de l'Université, en vue de leur réduction ou de leur suppression, peut être

² Clause 4 du contrat initial et clause 5 des deux premières prolongations de contrat.

³ Dans le cas de M. Cornillier, la CGTP indique que la charge d'enseignement obligatoire fixée par l'Université était de 464 séances de cours, mais que, dans les faits, il ne lui en a été assigné que 132 (28 pour cent).

⁴ Voir la clause 8 du troisième renouvellement de contrat: «Les parties conviennent que le travailleur s'acquittera de sa charge d'enseignement conformément à la planification des cours, étant entendu que l'employeur est libre de fixer ou de modifier les dates, les horaires et le lieu des cours, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du pays.»

⁵ Voir par exemple la clause 3 du contrat initial et des deux premières prolongations de contrat: «Le titulaire du contrat est employé à plein temps, à raison de quarante (40) heures de travail par semaine, réparties du lundi au vendredi selon un horaire journalier de 8 h 30 - 17 h 30 incluant une pause déjeuner d'une heure. Cet horaire peut être modifié en fonction des besoins.»

⁶ De janvier 2009 à février 2013.

assimilée à une menace qui a une incidence sur la liberté du travailleur de mettre fin à la relation d'emploi (troisième élément de la définition du travail forcé).

29. En conclusion, le comité observe que les clauses qui prévoient l'obligation susmentionnée ne sont pas, en elles-mêmes, constitutives d'une situation relevant du travail forcé, comme défini dans l'article 2 de la convention n° 29.
30. Le comité comprend néanmoins les préoccupations exprimées par l'organisation plaignante en ce qui concerne les effets préjudiciables qu'une utilisation abusive de ces clauses peut avoir sur la jouissance des droits au travail et la liberté de mettre fin à la relation d'emploi.
31. Le comité note en outre que, d'après les informations fournies par l'organisation syndicale, la question des séances de cours restant dues semble concerner plusieurs enseignants de l'Université. Par conséquent, le comité suggère que le gouvernement veille à ce que la question des contrats types et de la clause mentionnée au paragraphe 26 fasse l'objet d'un examen de la part de l'Université et des autorités compétentes dans le but d'éviter que d'une utilisation réitérée de ces clauses ne résulte une accumulation d'une dette qui place le travailleur dans une situation de dépendance qui compromet sa liberté de mettre fin à la relation d'emploi. Dans le cadre de cet examen, la Commission nationale de lutte contre le travail forcé pourrait être consultée.
32. S'agissant de l'inexécution alléguée de la convention n° 105, le comité estime que les faits de l'espèce ne relèvent pas de l'application de l'article 1 c) de la convention, qui porte sur le travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de discipline du travail.

IV. Recommandations du comité

33. *A la lumière des conclusions exposées plus haut aux paragraphes 21 à 32 au sujet des questions soulevées dans la réclamation, le comité recommande au Conseil d'administration:*
- a) *d'approuver le présent rapport;*
 - b) *d'inviter le gouvernement à veiller à ce que les autorités compétentes engagent des discussions avec l'Université pour examiner le contenu et les modalités d'application des contrats types signés entre elle et les enseignants qu'elle emploie afin que l'exécution de ces contrats ne porte pas atteinte à la liberté des travailleurs de mettre fin à leur relation d'emploi, en tenant compte des points exposés aux paragraphes 28 à 31;*
 - c) *d'inviter le gouvernement à fournir au Bureau des informations à ce sujet;*
 - d) *de rendre le présent rapport public et de clore la procédure de réclamation.*

Genève, le 15 mars 2017

(Signé) M. Carlos Flores

M. Juan Mailhos

M^{me} Silvana Cappuccio

Point appelant une décision: paragraphe 33