

CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE (CSI)

**NORMES FONDAMENTALES DU TRAVAIL
INTERNATIONALEMENT RECONNUES AU
CANADA**

**RAPPORT POUR L'EXAMEN DES POLITIQUES
COMMERCIALES DU CANADA PAR LE CONSEIL GÉNÉRAL DE
L'OMC
(Genève, du 25 au 27 mai 2011)**

NOTE DE SYNTHÈSE

Le Canada n'a ratifié que cinq des huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Compte tenu des restrictions qui pèsent notamment sur les droits syndicaux, le Canada doit adopter des mesures en vue de satisfaire aux engagements auxquels il a souscrit à Singapour (en 1996), à Genève (en 1998) et à Doha (en 2001) dans les Déclarations ministérielles de l'OMC, dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ainsi que dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale de 2008.

Même si les législations fédérales et provinciales accordent aux travailleuses et aux travailleurs des secteurs public et privé le droit de former des syndicats et d'y adhérer, il existe quelques restrictions aux droits syndicaux au sein d'industries régies par les lois fédérales; elles sont en revanche nombreuses dans plusieurs provinces.

La loi prévoit la protection contre la discrimination. Néanmoins, les femmes sont toujours considérablement moins bien rémunérées et les populations autochtones sont sous-représentées au sein de la main-d'œuvre.

De nombreuses provinces autorisent les jeunes de 16 ans à effectuer des travaux dangereux.

La loi interdit expressément le travail forcé et la traite des êtres humains. Il existe toutefois quelques cas.

NORMES FONDAMENTALES DU TRAVAIL INTERNATIONALEMENT RECONNUES AU CANADA

Introduction

Le présent rapport sur le respect des normes fondamentales du travail internationalement reconnues au **Canada** s'intègre dans une série de rapports élaborés par la CSI en vertu de la Déclaration ministérielle adoptée lors de la première Conférence ministérielle de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) (Singapour, du 9 au 13 décembre 1996) dans laquelle les ministres déclaraient: « Nous renouvelons notre engagement d'observer les normes fondamentales du travail internationalement reconnues ». La quatrième Conférence ministérielle de l'OMC (Doha, du 9 au 14 novembre 2001) a réaffirmé cet engagement. Ces normes ont bénéficié d'un soutien accru au travers de la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par les 174 pays membres de l'Organisation lors de la Conférence internationale du travail de juin 1998, et de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, adoptée à l'unanimité par l'OIT en 2008.

Les organisations affiliées à la CSI au **Canada** sont le Congrès du travail du Canada (CTC), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) et la Christian Labour Association of Canada (CLAC).

Liberté syndicale et droit de négociation collective

Le Canada a ratifié la Convention de l'OIT n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948) en 1972, mais pas la Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949). Le gouvernement fédéral a annoncé en mars 2011 qu'il mènerait un examen technique en vue d'évaluer le non-respect législatif de la convention n° 98.

En vertu des législations fédérales et provinciales, les travailleuses et les travailleurs des secteurs public et privé jouissent de manière générale de la liberté d'association. Les droits syndicaux sont officiellement garantis, mais plusieurs provinces ont posé diverses restrictions aux droits de former des syndicats, de négocier collectivement et de faire grève, surtout dans le secteur public.

La loi interdit expressément la discrimination antisyndicale et n'autorise pas les employeurs à prendre des mesures contre les grévistes et les dirigeants syndicaux. Les salariés ont le droit de faire grève sauf lorsqu'ils fournissent des services publics essentiels. Dans les industries régies par les lois fédérales et dans des provinces, à l'exception du Québec et de la Colombie-Britannique, il est possible de recourir à de la main-d'œuvre de remplacement pour affaiblir une grève.

Bien qu'en général respectueux de la loi, les employeurs tirent profit de ces restrictions législatives. Il n'est pas rare que les autorités provinciales invoquent une loi de retour au travail pour mettre unilatéralement fin à un mouvement de grève. Les employeurs privés ont parfois recours à de la main-d'œuvre temporaire pour remplacer les grévistes.

En juillet 2007, la Cour suprême du Canada a décidé¹ qu'en vertu de la Charte canadienne des droits et des libertés, la liberté syndicale comprenait une mesure de protection de la négociation collective. Le gouvernement fédéral a mené des discussions tripartites afin de déterminer les implications possibles de cette décision tant au niveau fédéral que provincial. Des affaires sont également en cours devant les tribunaux pour mieux clarifier la portée de la décision de la Cour suprême et son incidence sur l'avenir des relations industrielles au Canada.

En Alberta, en Ontario et au Nouveau-Brunswick, des travailleurs des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture ne sont pas couverts par la législation du travail et ne bénéficient par conséquent pas de la protection légale du droit de s'organiser et de négocier collectivement. La loi de 2002 sur la protection des employés agricoles accorde aux personnels agricoles le droit de former des associations d'employés ou d'y adhérer, mais pas celui de négocier collectivement.

L'United Food and Commercial Workers (UFCW) a remis en cause la constitutionnalité de cette loi devant la Cour d'appel de l'Ontario qui a reconnu le droit des travailleurs agricoles de négocier collectivement. Le gouvernement de l'Ontario a fait appel de cette décision devant la Cour suprême du Canada qui a cassé la décision de la Cour ontarienne en avril 2011 invoquant le fait que la Charte canadienne ne garantit aucun modèle particulier de négociation collective.

L'Alberta n'envisage pas de procéder à une révision de ses textes législatifs et le Nouveau-Brunswick a répété que les droits de la main-d'œuvre agricole étaient limités aux unités comprenant au moins cinq employés. À plusieurs reprises, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT a demandé à ces gouvernements de prendre « toutes les mesures nécessaires afin de modifier leur législation et de garantir pleinement le droit des travailleurs agricoles de s'organiser librement et de bénéficier de la protection nécessaire pour assurer le respect de la convention ». Au début de 2009, l'Organisation internationale du Travail a critiqué l'Ontario parce que la province n'avait pas agi de bonne foi et l'UFCW a déposé une nouvelle plainte auprès de l'OIT qui est en cours d'examen.

En Alberta, les infirmières praticiennes ne bénéficient pas du droit d'établir des organisations ni d'y adhérer. La province a fait savoir à la CEACR qu'elle n'avait pas l'intention de revoir sa législation.

¹ *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Association c. Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27

En Ontario, les principaux, les directeurs adjoints d'établissements scolaires et les travailleurs communautaires ne disposent pas du droit de se syndiquer. La province a fait savoir à la CEACR qu'elle n'avait pas l'intention de revoir sa législation. En Alberta, la loi sur les universités habilite le Conseil des gouverneurs à désigner les membres du « personnel académique » autorisés à s'organiser en « associations professionnelles ».

En 2003, les autorités québécoises ont adopté une législation qui limite les capacités de certains employés des services sociaux et de soins à l'enfance de se syndiquer. En 2008, la Cour supérieure du Québec a cassé cette loi qui constituait une violation de la liberté syndicale. Elle avait en outre un effet discriminatoire puisqu'elle portait sur des professions à prédominance féminine. En 2009, le gouvernement du Québec a adopté une nouvelle loi leur permettant de mener des négociations collectives.

En Colombie-Britannique, la législation estime que l'éducation est un service essentiel. Au Manitoba, la loi sur les écoles publiques interdit aux enseignants de prendre part à un mouvement de grève.

En Alberta, les salariés des autorités sanitaires, dont des jardiniers et d'autres travailleurs non médicaux d'hôpitaux et d'institutions de santé, ne peuvent pas faire grève.

Les autorités québécoises ont adopté une législation en 2005 qui prolonge unilatéralement les conventions collectives expirées du secteur public de la province jusqu'en 2010. Depuis, de nouvelles conventions collectives ont été négociées.

Dans le secteur public du Québec, un décret spécial autorise les employeurs à mettre unilatéralement un terme aux négociations et à imposer des conventions collectives pour une période déterminée. Du reste, les travailleurs qui entament des grèves limitées par décret sont passibles d'une amende. Par exemple, en février 2011, des juristes employés par le gouvernement québécois ont dû reprendre le travail.

La loi sur les services essentiels dans les services publics de la province de Saskatchewan permet aux employeurs de désigner potentiellement chaque travailleur comme fournissant un service essentiel, affaiblissant de fait le pouvoir de négociation des employés. En outre, la loi modifiant la loi sur les syndicats de la province de Saskatchewan autorise les employeurs à « recourir à des moyens de coercition pour empêcher la constitution d'associations syndicales et à punir les travailleurs pour l'exercice d'activités syndicales ».

Conclusions

Même si les législations fédérales et provinciales accordent aux travailleuses et aux travailleurs des secteurs public et privé le droit de former des syndicats et d'y adhérer, il existe quelques restrictions aux droits syndicaux au sein d'industries régies par les lois fédérales; elles sont en revanche nombreuses dans plusieurs provinces.

II. Discrimination et égalité de rémunération

Le Canada a ratifié les conventions de l'Organisation internationale du Travail n° 111 (1958) concernant la discrimination (emploi et profession) en novembre 1964, et n° 100 (1951) sur l'égalité de rémunération en novembre 1972.

Les femmes représentent 60 % des travailleurs touchant le salaire minimum et sont plus représentées que les hommes dans des emplois à temps partiel ou précaires. La plupart des femmes au chômage ne peuvent prétendre aux prestations d'assurance-emploi. Les lois et les réglementations sur l'équité dans l'emploi couvrent les salariés fédéraux, à l'exception des secteurs de la défense et de la sécurité. Bien qu'il n'existe pas de loi sur le harcèlement sexuel au travail, le délit est poursuivi en vertu d'autres législations. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a remarqué que les lois des provinces de l'Alberta, de Colombie-Britannique, de Terre-Neuve-et-Labrador, de Saskatchewan, ainsi que des Territoires du Nord-Ouest et des territoires du Nunavut et du Yukon, ne reprenaient pas intégralement le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale. Il existe des législations sur l'égalité de rémunération au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, en Ontario, au Québec et sur l'Île-du-Prince-Édouard, mais elles ne s'appliquent qu'au secteur public dans les provinces du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard.

Un rapport de 2004 du Groupe de travail sur l'équité salariale recommandait une série de mesures dans le but d'améliorer le régime fédéral d'équité salariale et de le rendre plus efficace et juste pour les femmes employées dans le secteur fédéral. Aucune de ces recommandations n'a été appliquée. En 2009, le gouvernement fédéral a promulgué la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public qui renvoie l'équité salariale à la table des négociations plutôt que de la reconnaître comme un droit, interdit aux syndicats de déposer plaintes et oblige les femmes à agir seules, sans le soutien de leur organisation syndicale.

Les femmes sont de manière générale bien représentées dans toutes les professions, mais restent sous-représentées aux postes de cadre, surtout au niveau des cadres supérieurs. La CEACR note que la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe « reste une caractéristique du marché du travail canadien ». La rémunération moyenne des femmes demeure en outre inférieure à celle des hommes. Selon un rapport du Congrès du travail du Canada (CTC) qui se base sur des informations de 2005, « les femmes travaillant à plein temps, à longueur d'année gagnaient en moyenne 39.200 \$, soit 70,5 % de ce gagnaient les hommes comparables, qui avaient un revenu moyen de 55.700 \$ ». Le rapport a également mis au jour que l'écart salarial était plus important de nos jours que dans les années 1990 et qu'en 2005, les femmes ayant un diplôme universitaire ne gagnaient que 68 % du revenu des hommes disposant également d'un diplôme universitaire alors qu'elles en gagnaient 75 % une décennie auparavant. En fait, selon le Rapport mondial sur l'écart salarial, le Canada a perdu 7 places en deux ans, passant de la 18^{ème} position en 2007 à la 25^{ème} en 2009.

La plupart des cas de harcèlement sexuel au travail semblent se traiter en dehors des tribunaux. Certaines provinces commencent à élaborer des législations relatives au

harcèlement au travail qui en étend la définition pour inclure les intimidations. Le projet de loi n° 168 de l'Ontario introduit le harcèlement dans la loi sur la sécurité et la santé au travail et estime qu'il incombe aux employeurs de protéger les employés du harcèlement sur les lieux de travail. Les normes du travail du Québec protègent les employés du harcèlement psychologique au travail. Selon la Commission canadienne des droits de la personne, « les employeurs sont tenus, en vertu du Code canadien du travail, d'élaborer leur propre politique de lutte contre le harcèlement. En outre, l'existence d'une politique et de procédures appropriées en matière de lutte contre le harcèlement sera prise en considération par la Commission canadienne des droits de la personne pour apprécier la responsabilité d'une société en cas de plaintes de harcèlement. Les modèles de politique visent à aider les employeurs à satisfaire à ces exigences. Toutefois, c'est aux employeurs qu'il incombe d'établir une politique appropriée, d'en vérifier l'efficacité, de la mettre à jour au besoin, de veiller à ce que tous les employés soient au courant de cette politique et de donner une formation en matière de lutte contre le harcèlement. »

La loi interdit la discrimination sur base de l'origine ethnique. Pourtant, les populations autochtones (Premières nations, Inuits et métis) sont toujours sous-représentées au sein de la main-d'œuvre.

La loi protège les droits des personnes ayant un handicap dans l'emploi, l'éducation, l'accès aux soins et aux infrastructures de santé. D'une façon générale, le gouvernement a mis en œuvre ces dispositions. Néanmoins, les travailleurs ayant un handicap sont toujours faiblement représentés au sein de la main-d'œuvre.

La législation interdit la discrimination sur base de l'orientation sexuelle.

Les personnes vivant avec le VIH/sida sont protégées par la loi qui ne permet pas la discrimination à l'encontre de personnes ayant un handicap. Plusieurs sociétés et agences du secteur public ont établi des programmes contre le VIH/sida sur le lieu de travail.

La CEACR a demandé au Canada de modifier les codes provinciaux et fédéral des droits de la personne afin qu'ils incluent « l'opinion politique » et « l'origine sociale » comme motifs de discrimination dans l'emploi et la profession. De plus, elle a invité le gouvernement fédéral à poursuivre l'évaluation de l'incidence de la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public et de remédier aux faiblesses identifiées.

Conclusions

La loi prévoit la protection contre la discrimination. Néanmoins, les femmes sont toujours considérablement moins bien rémunérées et les populations autochtones sont sous-représentées au sein de la main-d'œuvre.

III. Travail des enfants

Le Canada a ratifié la Convention n° 182 (1999) sur les pires formes du travail des enfants le 6 juin 2000, mais n'a pas ratifié la Convention n° 138 (1973) sur l'âge minimum en matière d'emploi. Le gouvernement a annoncé en mars 2011 qu'il mènerait un examen technique en vue d'évaluer le non-respect législatif de la convention n° 138.

Au Canada, la scolarité est obligatoire jusqu'à 16 ans. L'Ontario, le Nouveau-Brunswick et Manitoba l'ont récemment rendue obligatoire jusqu'à 18 ans. Pourtant, en fonction de la province, l'âge minimum légal pour obtenir un emploi peut, dans certaines conditions, être fixé à 12 ans.

Le Règlement du Canada sur les normes du travail fixe l'âge minimum pour effectuer des travaux dangereux à 17 ans, mais certains types de travaux dangereux n'ont pas été définis au niveau national. Dans les provinces de l'Ontario, de Nouvelle-Écosse, de Saskatchewan et du Manitoba, les personnes de 16 ans sont légalement autorisées à effectuer des tâches dangereuses comme des travaux de nuit et dans les mines.

En 2009, la Saskatchewan a adopté des règlements qui abaissent l'âge minimum pour travailler de 16 à 15 ans dans cinq secteurs, dont l'hôtellerie et les restaurants. Le gouvernement tente de faire de cette annonce une réforme positive en fixant également l'âge minimum pour travailler à 14 ans pour tous les secteurs, ce qui n'avait jamais été traduit dans les lois auparavant.

Le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) a signalé que cent pour cent des enfants en âge de scolarité dans le primaire fréquentaient effectivement un établissement scolaire.

Tant à l'échelon fédéral que provincial, des réglementations protègent les enfants de l'exploitation, de la surcharge de travail et de la discrimination, et prévoient des poursuites pénales contre quiconque se rendrait coupable de ces délits. Comparé à la plupart des autres pays, le travail des enfants n'est pas un problème important au Canada.

Conclusions

De nombreuses provinces autorisent les jeunes de 16 ans à effectuer des travaux dangereux.

IV. Travail forcé

Le Canada a ratifié la Convention de l'OIT n° 105 (1957) sur l'abolition du travail forcé en 1959, mais n'a pas ratifié la Convention n° 29 (1930) sur le travail forcé; un décret du conseil attend toutefois son approbation définitive pour entamer le processus de ratification.

La loi interdit le travail forcé et la traite des êtres humains, mais il existe toutefois quelques cas.

La plupart des cas de travail forcé sont liés à des travaux non rémunérés, surtout dans l'agriculture. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires permet aux migrants de pénétrer sur le territoire national avec un visa reprenant le nom de leur employeur qui doit leur faire savoir qu'il peut être mis fin à leur emploi et à leur séjour au

Canada sans qu'ils aient vraiment la possibilité de faire appel. Certains employeurs profitent de ce programme.

Selon un rapport de l'Alberta Federation of Labour (AFL), « la majorité des cas concernent des travailleurs confrontés à des problèmes de conditions de travail: salaires inférieurs à ceux promis, emplois complètement différents de ceux annoncés, obligations de rendre des services personnels inappropriés, attitudes racistes de la part de l'employeur, menaces d'expulsion et d'emprisonnement ». De plus, des cotisations excessives, de 3.000 et 10.000 dollars canadiens, ont été réclamées aux travailleurs temporaires étrangers. Certaines plaintes portent sur le fait que les migrants doivent payer des loyers excessifs pour des logements de piètre qualité: « Les problèmes les plus courants portent sur le manque de connaissances, les barrières linguistiques et des employeurs trompeurs. »

Dans la pratique, le gouvernement applique efficacement sa législation contre la traite des êtres humains et en 2009, le nombre de poursuites liées à la traite a augmenté. La plupart des cas de traite des personnes sont liés à la prostitution forcée. En octobre 2010, la police a identifié 19 Hongrois victimes de la traite à Hamilton (Ontario). Les trafiquants présumés auraient obligé les victimes à travailler sans être payées en ayant recours à la violence et aux menaces à l'encontre de leur famille en Hongrie, et en leur interdisant de bouger. Après avoir confisqué leur passeport, les accusés auraient ordonné aux victimes de demander le statut de réfugiés et de réclamer des indemnités qu'ils leur auraient subtilisées. Aucune date n'a encore été fixée pour le procès.

Conclusions

Même si la loi interdit expressément le travail forcé, le Programme des travailleurs étrangers temporaires crée des conditions s'approchant d'un emploi non rémunéré.

Recommandations

1. Les gouvernements de l'Alberta, de l'Ontario et du Nouveau-Brunswick doivent amender leur législation afin d'éliminer l'exclusion des travailleuses et des travailleurs des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture de la portée de la législation du travail.
2. Les gouvernements de l'Alberta, de l'Ontario, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard doivent amender leur législation afin d'éliminer l'exclusion des travailleurs domestiques, des architectes, des dentistes, des géomètres, des avocats et des médecins de la protection légale de la liberté d'association.
3. Les infirmières praticiennes de l'Alberta doivent bénéficier du droit d'établir des organisations syndicales et d'y adhérer. Le gouvernement de l'Alberta doit

- octroyer aux salariés des autorités sanitaires, y compris au personnel non médical, le droit de faire grève.
4. Le gouvernement de l'Ontario doit autoriser les principaux, les directeurs adjoints d'établissements scolaires et les travailleurs communautaires à s'organiser.
 5. Au Québec, les salariés des services sociaux, des services de santé et des services de soins à l'enfance doivent être traités comme des employés et non comme des « travailleurs indépendants », et ainsi bénéficier du droit de former des syndicats et d'y adhérer. Le Québec doit modifier ses lois de façon à entièrement respecter le droit de ses employés de la fonction publique de négocier collectivement.
 6. Les gouvernements de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Nouvelle-Écosse et de l'Ontario doivent annuler le monopole syndical pour les fonctionnaires de l'éducation.
 7. Le gouvernement de la province de Saskatchewan doit abroger sa loi modifiant la loi sur les syndicats. Il doit amender la loi sur les services essentiels dans les services publics en vue d'annuler la possibilité des employeurs de désigner chaque travailleur comme fournissant un service essentiel.
 8. Les gouvernements provinciaux et fédéral doivent interdire le recours à de la main-d'œuvre de remplacement lors de conflits du travail.
 9. Ils doivent adopter des dispositions interdisant spécifiquement le harcèlement sexuel au travail et prévoir des actions judiciaires en cas d'infraction.
 10. Le gouvernement doit annuler la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public et mettre en œuvre les recommandations de 2004 du Groupe de travail sur l'équité salariale.
 11. Les lois provinciales de l'Alberta, de Colombie-Britannique, de Terre-Neuve-et-Labrador, de Saskatchewan ainsi que des Territoires du Nord-Ouest et des territoires du Nunavut et du Yukon doivent intégrer le principe de salaire égal pour un travail de valeur égale.
 12. Le Canada doit adopter des mesures en vue de réduire la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe sur le marché du travail.
 13. Le gouvernement fédéral et les autorités provinciales doivent adopter des dispositions afin de réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes.
 14. Le gouvernement doit adopter des mesures pour accroître la participation des populations autochtones à la main-d'œuvre.
 15. Le Règlement du Canada sur les normes du travail doit être modifié pour être conforme à la Convention de l'OIT n° 182 qui exige que l'âge minimum pour effectuer des travaux dangereux soit fixé à 18 ans.
 16. Les gouvernements de l'Ontario, du Québec, de Nouvelle-Écosse, de Saskatchewan et du Manitoba ne doivent pas autoriser les personnes de moins de 18 ans à effectuer des travaux dangereux.

17. La Saskatchewan doit revoir sa réglementation sur l'âge minimum pour qu'elle soit conforme à la Convention de l'OIT n° 182.
18. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires doit être révisé après consultation des partenaires sociaux afin de s'assurer qu'il ne permet pas à des employeurs peu scrupuleux de traiter les migrants comme de la main-d'œuvre non rémunérée. Une commission indépendante pour les travailleurs migrants doit être établie et disposer de pouvoirs réglementaires et d'exécution forts.
19. L'Organisation mondiale du commerce (OMC) doit attirer l'attention des autorités canadiennes sur les engagements qu'elles ont pris à l'égard des normes fondamentales du travail lors des conférences ministérielles de Singapour et de Doha. Elle doit demander à l'Organisation internationale du Travail d'intensifier ses activités avec le gouvernement du **Canada** dans ces domaines et de présenter un rapport au Conseil général de l'OMC à l'occasion du prochain examen de ses politiques commerciales.

Références

Amnesty International, *Solutions to the Historic Violation of Indigenous Rights Will Only Be Found through Respectful Dialogue, in Good Faith, with Indigenous Peoples*, 7 août 2009, AMR 01/004/2009, disponible à l'adresse:

<http://www.unhcr.org/refworld/docid/4aeaa2bc2.html>

BPWD, *Wage gap widest for university-educated women*, 17 septembre 2010, disponible à l'adresse: <http://bpwdurham.com/wordpress/2010/09/17/wage-gap-widest-for-university-educated-women/>

Canadian Broadcasting Corporation. (18 mars 2009). *RCMP sexual harassment case dismissed because inquiry took too long*, disponible sur le site CBC.ca:

<http://www.cbc.ca/canada/saskatchewan/story/2009/03/18/harassment-complaint.html>

CTC, lettre adressée au département des ressources humaines et du développement des compétences Canada, le 31 août 2010, disponible à l'adresse:

<http://www.canadianlabour.ca/sites/default/files/pdfs/2010-07-ltr-hrsdc-bbyersc1051.pdf>

CTC, *Les femmes dans la population active: Encore loin de l'égalité*, 2008, disponible à l'adresse: <http://www.congresdutravail.ca/salle-des-nouvelles/editorial/les-femmes-dans-la-population-active-encore-loin-de-l-egalite>

CSN, réponses au *Formulaire de rapport pour l'étude d'ensemble sur les conventions fondamentales*, OIT 2011.

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT, *Observations et demandes directes individuelles*, 2008-2011

OIT, *Ratification des normes fondamentales du travail*

CSI, *Rapport annuel des violations des droits syndicaux*, 2010, disponible à l'adresse:

<http://survey.ituc-csi.org/+Canada+.html>

NUPGE, *Saskatchewan cuts legal working age in key sectors*, 28 juillet 2009, disponible à l'adresse: <http://www.nupge.ca/node/2449>

The Alberta Federation of Labour (AFL), *Temporary Foreign Workers Alberta's disposable workforce (La main-d'œuvre jetable de l'Alberta)*, Rapport du défenseur des travailleurs étrangers temporaires de l'AFL, après six mois d'activité, novembre 2007, disponible à l'adresse: <http://www.afl.org/index.php/Reports/temporary-foreign-workers-albertas-disposable-workforce.html>

Département d'État des États-Unis, *Trafficking in Persons Report 2010 - Canada*, 14 juin 2010, disponible à l'adresse:

<http://www.unhcr.org/refworld/docid/4c1884013c.html>

Département d'État des États-Unis, *Trafficking in Persons Report 2010 - Canada*, 8 avril 2011, disponible à l'adresse:

<http://www.unhcr.org/refworld/docid/4da56ddc.html>