

CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE (CSI)

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

**RAPPORT POUR L'EXAMEN DES POLITIQUES
COMMERCIALES DU CANADA PAR LE CONSEIL GÉNÉRAL
DE L'OMC**

(Genève, 21 et 23 mars 2007)

SYNTHÈSE

Le Canada n'a ratifié que cinq des huit Conventions internationales fondamentales du travail de l'OIT. Il n'a pas encore ratifié la Convention 98 de l'OIT (1949) sur le droit d'organisation et de négociation collective, la Convention 138 de l'OIT (1973) sur l'âge minimum et la Convention 29 de l'OIT (1930) sur le travail forcé. De nouvelles mesures sont nécessaires pour honorer les engagements de respecter les normes fondamentales du travail internationalement reconnues que le Canada a pris dans diverses enceintes internationales.

Bien que la législation fédérale accorde aux travailleurs le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer, les lois des Provinces canadiennes posent des restrictions importantes aux droits syndicaux et à d'autres droits des travailleurs. Des violations sont constatées dans l'ensemble du pays, avec des variations entre provinces. L'OIT et ses organes de contrôle ont critiqué la situation et exhorté à l'amendement de ces dispositions qui enfreignent les droits définis par ces instruments internationaux juridiquement contraignants.

Le Canada, d'une manière générale, a mis en œuvre les dispositions des normes relatives à la discrimination dans l'emploi. La rémunération des femmes demeure encore inférieure à celle des hommes. En outre, des cas de discrimination à l'encontre des travailleurs de couleur, des populations autochtones et des travailleurs handicapés surviennent toujours.

Le travail des enfants n'est pas un phénomène important rencontré au Canada.

La traite des êtres humains, qui constitue une forme de travail forcé, pose un problème ; d'après les estimations au moins 800 personnes en seraient victimes chaque année, à destination des États-Unis, à des fins d'exploitation sexuelle ou de trafic de stupéfiants.

NORMES FONDAMENTALES DU TRAVAIL INTERNATIONALEMENT RECONNUES AU CANADA

INTRODUCTION

Ce rapport sur le respect des normes fondamentales du travail reconnues internationalement au Canada fait partie d'une série de documents préparés par la CSI conformément à la Déclaration ministérielle adoptée lors de la première Conférence ministérielle de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) (Singapour, du 9 au 13 décembre 1996) et réaffirmée lors de la quatrième Conférence ministérielle (Doha, Qatar, du 9 au 14 novembre 2001) dans laquelle les ministres déclaraient : « Nous renouvelons notre engagement d'observer les normes fondamentales du travail reconnues internationalement ». Ces normes furent ensuite entérinées dans la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par les 174 pays membres de l'OIT à l'occasion de la Conférence internationale du travail en juin 1998.

Le Canada était un des membres fondateurs de l'OMC le 1^{er} janvier 1995 et il est donc assujéti au cadre juridique de cet organisme international. Le Canada a pris part aux Conférences ministérielles mentionnées ci-dessus et il a accepté les engagements souscrits à l'occasion de ces réunions. Le Canada a également soutenu la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT en 1998.

La CSI compte quatre organisations syndicales canadiennes parmi ses affiliées, à savoir le "Canadian Labour Congress/ Congrès du Travail du Canada" (CLC-CTC) qui compte 1.500.000 adhérents, la Centrale des Syndicats Démocratiques (CSD) qui représente 70.000 travailleurs, le Christian Labour Association of Canada (CLAC) avec 38.000 adhérents et la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN) avec 300.000 adhérents.

Le produit national brut (PNB) du Canada en 2006 était estimé à 1.100 milliards \$ (34.200 \$ par habitant), provenant de l'agriculture pour 2,3%, de l'industrie pour 29,2% et des services pour 68,5%. La population active du Canada était de 17,59 millions de personnes en 2006.

Les principales importations du Canada sont les machines et l'équipement, les véhicules à moteur et leurs pièces détachées, le pétrole brut, les produits chimiques, l'électricité et les biens de consommation durables, ses principaux partenaires à l'importation étant les États-Unis, la Chine et le Mexique. Les principaux produits exportés sont les véhicules à moteur et leurs pièces détachées, les machineries industrielles, les aéronefs, les équipements de télécommunication, les produits chimiques, les plastiques, les fertilisants, la pulpe à papier, le bois, le pétrole brut, le gaz naturel, l'électricité et l'aluminium, ses principaux partenaires à l'exportation étant les États-Unis, le Japon et le Royaume-Uni. Les importations du Canada ayant atteint en 2006 un montant de 353,2 milliards de dollars et ses exportations, 405 milliards de dollars, la balance commerciale du pays est excédentaire.

Le Canada est l'un des membres de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA), avec les États-Unis et le Mexique. En outre, des accords commerciaux sont actuellement en vigueur avec le Chili, le Costa Rica et Israël. Le Canada a pris part, dès décembre 1994, aux négociations avec les autres pays des Amériques, à

l'exception de Cuba, en vue de former une Zone de libre-échange des Amériques (ZLEA). A la suite des différends survenus lors du dernier sommet de la ZLEA en janvier 2005, les négociations ont été interrompues. Le Canada est entré dans une phase d'examen ou de négociation des accords bilatéraux de libre-échange avec d'autres partenaires, notamment avec quatre pays de l'Amérique centrale (El Salvador, Guatemala, Honduras et Nicaragua), les pays de la Communauté andine, le CARICOM (Communauté et marché commun des Caraïbes) et la République dominicaine. De telles initiatives ne visent pas que les Amériques puisqu'elles englobent également des initiatives avec l'Association européenne de libre-échange (AELE), la République de Corée et Singapour. Le gouvernement canadien a lancé des initiatives commerciales avec l'Union européenne et le Japon et il a négocié d'autres accords commerciaux, d'investissement ou économiques tels que les APIE (Accords de promotion et de protection des investissements étrangers) avec la Chine, l'Inde et la Jordanie, les accords de coopération en matière de commerce et d'investissement (sigle anglais: TICAS) avec le MERCOSUR, l'Afrique du Sud et la Communauté Andine, et les Accords de coopération commerciale et économique (sigle anglais: TECAS) avec la Norvège, l'Australie, la Suisse et l'Islande.

Le Canada, les Etats-Unis et le Mexique, les trois partenaires de l'ALENA, ont établi, en mars 2005, le Partenariat nord-américain pour la sécurité et la prospérité (PSP). N'étant pas un traité dans le sens strict du terme puisqu'il n'a jamais été ratifié par les pouvoirs législatifs des trois pays, le PSP vise une plus grande intégration nord-américaine que les dispositions de l'ALENA sur les plans économique, militaire, politique et social. Il implique l'adoption de mesures, telles qu'une plus grande intégration des marchés de l'énergie, l'harmonisation du traitement à l'égard des immigrants, des réfugiés et des touristes étrangers, et de politiques communes de sécurité. Il établit également un échéancier serré en vue d'arriver à des normes harmonisées en matière de santé, de sécurité alimentaire et d'environnement. Il confère un rôle excessif et sans précédent aux entreprises privées dans la définition même de telles politiques à travers des réunions entre les chefs de gouvernement et les chefs d'entreprises pour discuter des politiques économiques et des changements législatifs comme base pour la soumission aux parlements respectifs d'éventuels amendements aux lois.

I. Liberté syndicale et droit de négociation collective

Le Canada a ratifié la Convention N° 87 (1948) de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical le 23 mars 1972. Il n'a pas ratifié la Convention N° 98 (1949) de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective.

En vertu de la législation fédérale, les travailleurs des secteurs public et privé jouissent de la liberté d'association et n'ont pas besoin d'une autorisation préalable pour créer un syndicat. Les syndicats sont indépendants du gouvernement. Les droits syndicaux sont officiellement garantis par la législation fédérale, mais chaque province dispose de sa propre législation, posant diverses restrictions à la mise en pratique effective de ces droits. Dans plusieurs provinces, la loi comporte des restrictions au droit de constituer des syndicats, de négocier collectivement ou de faire grève, notamment dans le secteur public.

Les travailleurs des secteurs public et privé ont le droit de se syndiquer et de négocier collectivement. La loi protège la négociation collective, mais là aussi diverses restrictions apparaissent, variant en fonction des provinces. La loi interdit expressément la discrimination antisyndicale. Il n'existe pas de zone franche d'exportation au Canada.

Tous les travailleurs ont le droit de faire grève, à l'exception des travailleurs de la fonction publique fournissant des services essentiels. Il est possible de recourir à de la main-d'œuvre de remplacement dans les industries régies par le Code du travail du Canada. S'il est adopté, un nouveau projet de loi C-257 interdirait l'utilisation des services de travailleurs de remplacement pour remplir les fonctions de ceux visés par la législation fédérale.

La loi est certes généralement respectée, mais tant les employeurs du secteur privé que les pouvoirs publics profitent des nombreuses restrictions figurant dans la législation provinciale. A cet égard, les gouvernements provinciaux ont à plusieurs occasions eu recours à la loi pour ordonner le retour au travail de grévistes, et des employeurs du secteur privé ont fait appel à des travailleurs de remplacement pour substituer des grévistes.

En Alberta, plusieurs catégories de travailleurs, y compris ceux des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture, ne sont pas couverts par la législation provinciale régissant les relations du travail, et ne bénéficient par conséquent pas de la protection prévue par cette législation. Dans les universités, la loi autorise le Conseil des gouverneurs à stipuler quelles catégories de personnel peuvent ou non constituer un syndicat.

En Alberta la Loi sur les relations du travail dans la fonction publique interdit les grèves pour tous les travailleurs des hôpitaux, y compris pour toute une série de professions qui ne relèvent pas des services essentiels. Les grévistes impliqués dans des grèves déclarées illicites sont passibles de lourdes amendes, voire des peines de prison.

La Loi d'amendement sur les relations du travail (Restructuration des administrations régionales de la santé), entrée en vigueur le 1^{er} avril 2003, a mis fin au droit de grève pour le 10 pour-cent restant des travailleurs de la santé en Alberta, qui jouissaient jusqu'alors de ce droit. Cette loi interdit également aux praticiens infirmiers de se syndiquer. Le Conseil des relations du travail de l'Alberta détermine quelles conventions collectives s'appliquent à tous les membres, ce qui revient dans les faits à renier toutes les autres conventions collectives.

La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations (CEACR) a pris note des conclusions et recommandations du Comité de la liberté syndicale de l'OIT signalant que la Loi d'amendement des relations du travail dans la province de l'Alberta prive les praticiens infirmiers de leur droit de constituer des syndicats et d'adhérer au syndicat de leur choix.

La législation de l'Alberta autorise en outre une ingérence massive des administrations publiques dans la négociation collective et permet aux employeurs de contourner les syndicats en tant qu'agents de la négociation, ainsi que de recourir à des travailleurs de remplacement en cas de grève.

Il existe davantage de restrictions dans d'autres provinces du Canada. En 2001, avec l'introduction de la Loi sur la continuation des services de santé, les infirmiers et les professions paramédicales de la province de Colombie-Britannique ont perdu leur

droit de grève ; en outre une convention collective leur a été imposée par la Loi sur les conventions collectives des services de la santé. La Loi d'amendement des statuts du secteur de la santé interdit aux praticiens infirmiers de Colombie-Britannique d'adhérer à un syndicat. L'éducation a été désignée service essentiel en vertu de la Loi d'amendement des statuts du travail du développement des compétences, ce qui donne à l'administration le pouvoir de refuser le droit de grève aux enseignants aussi.

D'autres restrictions ont été introduites en 2002 en Colombie-Britannique, avec l'adoption des trois projets de loi cités ci-après : la Loi régissant les conventions collectives des services de l'éducation (Projet de loi 27), la Loi sur la flexibilité et le choix dans l'enseignement public (Projet de loi 28), et la Loi d'amélioration des prestations de services sanitaires et sociaux (Projet de loi 99). Ces lois éliminent complètement ou reformulent des dispositions qui figuraient dans les conventions collectives auparavant en vigueur, qui avaient été librement négociées et qui accordaient une protection aux travailleurs de la province. En outre, le retrait d'un libellé restrictif a donné aux employeurs, notamment du secteur des soins de santé, le moyen d'éviter de se plier aux dispositions de conventions collectives contraignantes en sous-traitant auprès d'employeurs du même secteur non couverts par lesdites conventions collectives. Le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a été saisi de ce cas, et il a exhorté le gouvernement à amender certaines dispositions et à réexaminer les questions posées en matière de négociation collective.

En 2004, le gouvernement provincial a adopté la Loi d'amendement de la loi régissant les conventions collectives des services de l'éducation (Projet de loi 19) modifiant ou éliminant de nombreuses dispositions contenues dans les conventions collectives qui avaient été librement négociées dans le secteur éducatif, sapant le droit des syndicats des enseignants d'agir en tant qu'agents de négociation pour leurs adhérents.

Ceci a été suivi en 2005 par la Loi régissant les conventions collectives des enseignants (Projet de loi 12), imposée alors que les enseignants se trouvaient dans les premières phases d'une action industrielle suite à une longue tentative de négociation d'un nouvel accord.

Le gouvernement a également introduit la Loi de continuation de l'accord sur les avocats de la Couronne (Projet de loi 21) en 2005, rejetant une sentence arbitrale prononcée en vertu d'une autre législation régissant les avocats de la Couronne, et imposant ses propres conditions salariales aux avocats travaillant pour la Couronne. Cette loi a interdit le retrait de services.

Des restrictions au droit de grève existent en Colombie-Britannique. Le 22 juillet 2005, la société de télécommunications Telus a demandé et obtenu une injonction du tribunal contre le syndicat des travailleurs des télécommunications (TWU) interdisant le piquetage par les membres syndicaux près des locaux de TELUS ou de ses clients en Colombie-Britannique, dès lors que celui-ci pourrait être perçu comme entravant ou empêchant l'accès aux installations. La société Telus avait inondé le tribunal de preuves de sa vision des faits, vidéo à l'appui. Ce même jour, Telus bloquait l'accès de ses abonnés à deux sites web favorables aux syndicats, qui rendaient public le point de vue syndical. L'arrêt de travail, qui portait sur la sécurité de l'emploi, avait commencé la veille.

La législation du travail de l'Ontario continue d'interdire aux travailleurs de l'agriculture et de l'horticulture, aux employés domestiques, aux architectes, aux

dentistes, aux arpenteurs-géomètres, aux avocats et aux médecins d'adhérer à un syndicat. Les personnes qui prennent part à des activités communautaires n'ont pas non plus le droit, en vertu de la loi, d'adhérer à un syndicat. Un arrêt de la Cour suprême du Canada de décembre 2001 a déclaré inconstitutionnelle la loi de l'Ontario interdisant aux travailleurs agricoles de se syndiquer. En octobre 2002, le gouvernement de l'Ontario a adopté la Loi sur la protection des travailleurs de l'agriculture qui, d'après la Fédération du travail de l'Ontario, accorde en fait aux travailleurs agricoles le simple droit d'adhérer à un club social, mais ne leur donne toujours pas le droit d'adhérer à un syndicat ou de négocier collectivement. La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations (CEACR) a pris note que la Loi sur la protection des travailleurs agricoles de 2002, en vigueur depuis juin 2003, donne aux travailleurs agricoles le droit de constituer ou d'adhérer à une association de travailleurs mais ne fournit aucun droit à un régime statutaire de négociation collective, et maintient l'exclusion des travailleurs agricoles de la législation générale en vigueur.

Les syndicats de l'Ontario signalent que les modifications à la législation du travail apportées par le précédent gouvernement conservateur avaient rendu extrêmement difficile pour les travailleurs de l'Ontario d'exercer leurs droits syndicaux. Les tensions relatives à l'activité syndicale étaient allées jusqu'aux menaces et à la violence physique, au point que les travailleurs en étaient venus à craindre de se syndiquer.

Le droit de négociation collective est très fortement restreint dans l'Ontario dans le secteur éducatif, en vertu d'une loi de 1997. Ainsi, les directeurs et directeurs adjoints des écoles ne peuvent pas faire partie d'une unité de négociation des enseignants, qui ne peut que négocier les conditions de travail sur une base informelle. La Loi sur l'éducation de l'Ontario établit également un monopole syndical de facto, en désignant par son nom le syndicat reconnu comme agent de la négociation collective. Si un différend mène à une action de grève, un arbitrage peut être imposé à l'issue de trois semaines. La Fédération syndicale Internationale de l'éducation a déposé une plainte auprès du BIT en octobre 2003 concernant une législation adoptée par le gouvernement sortant de l'Ontario qui restreignait encore davantage les droits de négociation des enseignants. Ce texte modifiait la définition des grèves et étendait les devoirs et obligations des enseignants. En réponse aux conclusions critiques de l'OIT, le nouveau gouvernement de l'Ontario a annoncé son engagement à créer de justes relations du travail dans les écoles de l'Ontario.

Après l'élection du nouveau gouvernement de l'Ontario, l'obligation de publier les documents du lieu de travail dans les processus visant à mettre un terme aux droits de négociation a été levée. La loi de l'Ontario sur les relations du travail a été amendée en vue de permettre au Conseil des relations du travail de l'Ontario de certifier une élection syndicale, sans procéder à un vote, lorsque l'employeur a violé de manière flagrante la loi et a intimidé les travailleurs. Le mouvement syndical a également obtenu le droit à une réintégration provisoire des travailleurs licenciés au cours des campagnes de syndicalisation.

Dans la province de l'Ontario, les architectes, les dentistes, les géomètres, les juristes et les médecins sont exclus du cadre légal de la protection des droits syndicaux, et la CEACR a déclaré que ces catégories de travailleurs n'ont pas accès au régime statutaire de la négociation collective.

Au Manitoba, la Loi sur les relations du travail stipule que si un différend dure plus de 60 jours, l'une des parties peut demander au Conseil du Travail du Manitoba de décider du contenu d'une nouvelle convention collective. La Loi sur les établissements scolaires publics interdit aux enseignants de faire grève, et prévoit de lourdes amendes pour toute infraction à cette législation. Elle prévoit également un arbitrage obligatoire sur requête de l'une des parties dans les cas où un différend durerait plus de 90 jours.

Dans l'île du Prince-Édouard, la législation impose un monopole syndical de facto en nommant l'agent de négociation collective dans la Loi sur la fonction publique. Il en va de même en Nouvelle-Écosse, où l'agent de négociation est nommé dans la Loi régissant la négociation collective dans la fonction publique ainsi que dans la Loi régissant la négociation collective des enseignants. En Terre-Neuve, la Loi sur la fonction publique accorde des pouvoirs accrus à l'employeur en ce qui concerne la procédure de désignation des membres essentiels du personnel.

Des cas de discrimination antisyndicale sont constatés en Terre-Neuve. George Crocker, président de la section 1462 du syndicat unifié du transport, a été licencié par la Commission du transport de St John (Terre-Neuve) le 2 novembre 2005. Le licenciement de ce travailleur, qui avait 21 ans d'ancienneté dans la société, a eu lieu après ses déclarations publiques critiquant la Commission pour sa manière de traiter les agressions subies par les agents de Metrobus et se plaignant que la Commission ait violé l'accord qui avait mis un terme, en novembre de l'année précédente, à 19 jours de grève. Dans sa lettre de licenciement, il était accusé d'avoir manqué de respect à la direction et de ne pas observer la ligne hiérarchique dans la représentation de ses membres.

Dans le Nouveau-Brunswick, les travailleurs agricoles et horticoles sont exclus de la protection garantie dans la législation provinciale en matière de relations du travail. Les travailleurs occasionnels dans le secteur public ne peuvent s'affilier aux organisations de leur choix et ne peuvent donc pas bénéficier des droits correspondants, comme le droit de négociation collective.

En 2003, le gouvernement provincial du Québec a adopté (en suspendant les règles du débat parlementaire) les lois 7 et 8 qui modifient respectivement la Loi sur les services de santé et les services sociaux et la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance, excluant de la définition de salarié environ 25.000 personnes qui s'occupent, à leur domicile, d'adultes souffrant de handicaps multiples ou d'enfants sous prétexte qu'ils effectuaient leur travail en dehors du lieu de travail. Sachant qu'en vertu du Code du travail du Québec, seuls les "salariés" jouissent du droit de constituer des syndicats, en redéfinissant ces travailleurs comme étant indépendants l'amendement les prive de leur droit de se syndiquer, qui leur était auparavant reconnu. Les syndicats qui existaient auparavant ont vu leur statut syndical révoqué rétroactivement puisque les deux lois contenaient des dispositions qui rendaient leur effet applicable aux décisions administratives ou judiciaires rendues avant l'adoption des projets de loi. La grande majorité des travailleurs affectés sont des femmes.

En mars 2006, le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a condamné le gouvernement du Québec et statué que les lois 7 et 8 privent des milliers de travailleurs du statut de salariés aux termes du Code du travail en leur imposant à la place le statut de travailleurs autonomes. Le BIT a conclu « il s'agit dans les faits d'une annulation par voie législative d'accréditations existantes, ce qui est contraire

aux principes de liberté syndicale... Les travailleurs devraient pouvoir bénéficier, comme les autres travailleurs du Québec, des dispositions du Code du travail ou jouir de droits véritablement équivalents ». Le BIT a demandé au gouvernement du Québec d'amender les nouvelles dispositions législatives, demande à laquelle le gouvernement n'a pas encore répondu ».

A la fin de l'année 2005, le gouvernement du Québec a imposé un autre décret, le Projet de loi 142, qui stipulait de manière unilatérale de nouvelles conditions de travail des salariés du secteur public, prétextant l'échec des négociations avec les syndicats alors que les négociations étaient encore en cours et que le droit de grève dans le secteur public et parapublic est encadré par la Loi sur les services essentiels. La nouvelle Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public a fixé les salaires dans le secteur public pour une période de 6 ans et 9 mois.

Les travailleurs du secteur public recevront un total de 8% d'augmentation salariale, soit à peine un peu plus de 1% par an, et n'auront pas de droit de négociation collective avant 2010. Cette loi met en place des mesures répressives couvrant les fonctions des travailleurs, interdit toute altération quantitative ou qualitative de ces activités, peu importe les raisons légitimes ou non, et comporte des sanctions très lourdes et des amendes pour les individus et les groupes qui voudraient exprimer, par des actions concertées, leur désaccord avec une position patronale.

Le 29 avril 2005, le géant de la distribution Wal-Mart a fermé son magasin de Jonquière, au Québec, sous prétexte qu'il n'était plus rentable, laissant 190 personnes sans emploi. Ce magasin avait été le premier de Wal-Mart à compter un syndicat en Amérique du Nord. Depuis, les travailleurs du magasin de Saint-Hyacinthe ont aussi réussi à se syndiquer. Les travailleurs mis à pied du magasin de Jonquière avaient tenté, depuis qu'ils avaient établi le syndicat en août 2004, de négocier leur première convention collective avec Wal-Mart. Par la suite, le syndicat avait demandé au ministre de nommer un arbitre de différend parce que les négociations n'allaient nulle part ; après l'acceptation du ministre, Wal-Mart a annoncé qu'elle fermerait l'établissement. Quelques mois plus tard, la Commission des relations du travail du Québec a statué que certains des travailleurs licenciés avaient perdu leur emploi en raison de leurs activités syndicales.

Dans les Territoires du Nord-Ouest du Canada, des travailleurs de la société multinationale VHP Billiton, employés dans la première mine de diamants du Canada, BHP Ekati, se sont mis en grève pour défendre leur droit de négocier une première convention collective juste et raisonnable. Les grévistes, dont bon nombre provenait des communautés autochtones environnantes, ont reçu des lettres de leur employeur dans lesquelles BHP menaçait de prendre des mesures disciplinaires à leur encontre, alors qu'ils prenaient part à une grève légale.

La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations (CEACR) a mis en exergue que les travailleurs des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture des provinces de l'Alberta, de l'Ontario et du Nouveau-Brunswick n'étaient pas couverts par la législation des relations du travail et de ce fait leur liberté syndicale et leur droit de négociation collective n'étaient pas protégés.

La Commission a rappelé qu'en vertu des Conventions fondamentales de l'OIT, tous les travailleurs sans aucune distinction ont le droit de se syndiquer. Elle a mis en exergue la nécessité d'amender les textes de loi des différentes provinces en vue de garantir que les Conventions soient pleinement mises en œuvre pour rendre

effectifs les droit syndicaux dans le secteur agricole, qui connaissent des restrictions depuis de nombreuses années.

La CEACR a pris note également des graves problèmes qui demeurent dans l'île du Prince-Edouard, en Nouvelle-Écosse et dans l'Ontario eu égard a la mention spécifique dans la loi de ces provinces du syndicat reconnu comme agent de négociation. D'après la CEACR, un monopole syndical établi ou maintenu par le biais d'une désignation expresse d'une organisation syndicale dans un texte de loi enfreint les dispositions de la Convention 87.

Conclusions :

Bien que la législation fédérale octroie aux travailleurs des services public et privé le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer, l'existence de différents régimes législatifs dans les provinces entraîne de nombreuses restrictions aux droits syndicaux fondamentaux dans l'ensemble du pays. Les violations en Colombie-Britannique, dans l'Ontario, au Québec et au Nouveau-Brunswick ont fait l'objet de critiques par l'OIT et ses organes de contrôle.

II. Discrimination et égalité de rémunération

Le Canada a ratifié la Convention N° 111 (1958) sur la discrimination dans le domaine de l'emploi et de la profession le 26 novembre 1964 et la Convention N° 100 (1951) sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale le 16 novembre 1972.

Les femmes sont de manière générale bien représentées dans toutes les professions, y compris dans le monde des affaires et les professions libérales. Les lois et les réglementations sur l'équité dans l'emploi couvrent les salariés fédéraux de tous les secteurs à l'exception des services de défense et de sécurité.

La rémunération des femmes demeure toutefois inférieure à celle des hommes. D'après l'OCDE, en Corée, au Japon, en Allemagne, en Suisse, au Canada et aux États-Unis les revenus moyens des hommes sont plus de 20% supérieurs à ceux des femmes. L'agence nationale des statistiques du Canada indique que le taux horaire moyen de rémunération des femmes représente 84% à 89% du taux moyen des hommes. La majorité des provinces ont adopté des lois visant à remédier à la discrimination salariale à l'encontre des femmes, notamment dans les provinces du Manitoba (1985), de l'Ontario (1988), de la Nouvelle-Ecosse (1988), de l'île du Prince-Edouard (1988), du Nouveau-Brunswick (1990) et du Québec (1996). Le gouvernement du Canada refuse toutefois d'adopter une telle législation au niveau fédéral.

Les populations autochtones, les populations de couleur et les populations handicapées sont encore sous-représentées dans la population active. Les salaires des femmes des minorités visibles et des femmes autochtones sont inférieurs à ceux des femmes blanches.

L'on ne constate pas de discrimination, aux termes de la loi, à l'égard des personnes ayant un handicap, dans l'emploi, l'éducation, l'accès aux soins de santé ou les prestations de tout autre service public. La loi oblige à rendre les bâtiments

accessibles aux personnes ayant un handicap, et, de manière générale mais pas toujours, le gouvernement a mis en œuvre ces dispositions dans la pratique.

Conclusions :

D'une manière générale, le gouvernement du Canada a mis en œuvre les dispositions des normes internationales du travail en matière de discrimination. Des efforts soutenus sont particulièrement nécessaires pour corriger la discrimination vécue par les populations autochtones.

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. Il n'a pas ratifié la Convention N° 138 (1973) sur l'âge minimum en matière d'emploi.

L'éducation est gratuite et obligatoire dans l'ensemble du territoire national, jusqu'à l'âge de 15 ou de 16 ans en fonction des provinces. Le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) a signalé que 100 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. Cependant, de récents amendements à la législation provinciale sur l'âge minimum d'admission à l'emploi dans les provinces de la Colombie-Britannique et de l'Alberta sont de plus en plus préoccupants. Des cas d'exploitation sexuelle des enfants ont été constatés.

Conclusions :

En dehors de quelques cas isolés, le travail des enfants n'est pas un phénomène significatif au Canada. Toutefois, de récents amendements à certaines législations provinciales sur l'âge minimum d'admission à l'emploi sont de plus en plus préoccupants.

IV. Travail forcé

Le Canada a ratifié la Convention N° 105 de l'OIT (1957) sur l'abolition du travail forcé le 14 juillet 1959. Il n'a pas ratifié la Convention N° 29 de l'OIT (1930) sur le travail forcé ou obligatoire.

La loi interdit le travail forcé ou obligatoire, y compris pour les enfants, mais des rapports signalent toutefois que de telles pratiques ont lieu.

Le Canada est un pays de destination, ainsi qu'un pays de transit à destination des États-Unis, pour la traite de femmes, d'enfants et d'hommes à des fins d'exploitation sexuelle, de travail ou de trafic de stupéfiants. On estime que 800 personnes sont victimes du trafic vers les États-Unis tous les ans. Ces personnes

viennent essentiellement de l'Est de l'Asie (Chine, Corée et Malaisie principalement), d'Asie centrale et du Sud, d'Europe de l'Est, de Russie, d'Amérique Latine et des Caraïbes et d'Afrique du Sud. Bon nombre d'entre elles paient des sommes conséquentes pour être introduites illégalement dans le pays, elles sont asservies à leurs trafiquants dès leur arrivée, travaillent pour moins que le salaire minimum, et consacrent l'essentiel de leur salaire au remboursement de leur dette à des taux d'intérêt exorbitants.

Les trafiquants utilisent généralement la violence pour s'assurer que leurs clients paieront et qu'ils n'informeront pas la police. Les femmes et les filles asiatiques qui sont introduites illégalement dans le pays sont souvent contraintes à la prostitution. Pour empêcher les victimes de s'échapper ou d'informer la police, les trafiquants recourent à l'intimidation et à la violence, et s'appuient également sur l'incapacité des immigrants de parler anglais.

Conclusions :

En dépit du fait que la loi interdise expressément le travail forcé ou obligatoire, cette pratique persiste encore. Des estimations chiffrent à 800 le nombre de personnes victimes de trafic vers les États-Unis à des fins d'exploitation sexuelle, de travail ou de trafic de stupéfiants.

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

1. Le gouvernement du Canada doit ratifier la Convention N° 98 (1949) de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective.
2. Le gouvernement du Canada doit faire respecter la primauté des principes émanant des normes fondamentales du travail internationales de l'OIT et de la législation fédérale par rapport aux systèmes juridiques des provinces du pays.
3. Il convient d'adopter des mesures qui empêchent les gouvernements et les entreprises privées d'exploiter la dualité du système juridique pour faire obstacle aux droits syndicaux.
4. Une attention particulière doit être accordée à la violation des droits syndicaux dans les provinces de Colombie-Britannique, de l'Ontario, du Québec et du Nouveau-Brunswick. La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a déclaré que le système juridique de ces provinces viole les principes émanant des normes fondamentales du travail internationales. Ces violations ont trait à la liberté syndicale, au droit de grève et de négociation collective.
5. Le gouvernement du Canada doit veiller à ce que toutes les entreprises du pays, y compris les sociétés multinationales, permettent l'exercice effectif des droits syndicaux par leurs travailleurs. A cet égard, de nouvelles mesures sont nécessaires puisque certaines sociétés multinationales font obstacle au droit de grève ou licencient des travailleurs du fait de leur appartenance à un syndicat.
6. De nouvelles mesures sont nécessaires pour corriger l'infériorité des rémunérations des travailleuses femmes.
7. Il convient de mettre en place des mesures d'action positive pour s'attaquer à la discrimination à l'égard des populations autochtones.
8. Le gouvernement du Canada doit ratifier la Convention N° 138 (1973) sur l'âge minimum en matière d'emploi.
9. Le gouvernement du Canada doit ratifier la Convention N° 29 de l'OIT (1930), sur le travail forcé ou obligatoire. Il doit mettre en œuvre de nouvelles mesures et renforcer les mesures existantes pour s'attaquer au problème de la traite des êtres humains. Des ressources additionnelles sont nécessaires pour poursuivre les trafiquants et il convient d'augmenter les financements destinés à aider les victimes de ce trafic.
10. Conformément aux engagements pris par le Canada lors des Conférences ministérielles de l'OMC à Singapour et à Doha, et en vertu de ses obligations en tant que membre de l'OIT, le gouvernement du Canada doit fournir des rapports périodiques à l'OMC et à l'OIT concernant les amendements législatifs et les programmes de mise en œuvre de toutes les normes fondamentales du travail.
11. L'OMC doit rappeler aux autorités canadiennes les engagements pris lors des Conférences ministérielles de Singapour et de Doha d'observer les normes fondamentales du travail. L'OMC doit demander à l'OIT d'intensifier son travail avec le gouvernement du Canada dans ce domaine et de présenter un rapport au Conseil général de l'OMC à l'occasion du prochain examen de la politique commerciale.

Bibliographie

Gouvernement du Canada, département des affaires étrangères et du commerce international, données variées.

Gouvernement du Canada : Statistiques du Canada, divers.

CISL, *Les violations des droits syndicaux*, édition de 2006 et antérieures.

Bases de données juridiques de l'OIT : ILOLEX, NATLEX

OIT, *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations (CEACR)*, 2006.

OCDE, *Les femmes et les hommes dans les pays de l'OCDE*, 2006.

Département d'État des États-Unis, *Rapports sur les pratiques en matière de droits de l'homme*, 2006.

Données économiques de la Banque mondiale.