Cahier
de participation

Droit international et action syndicale

CISO
centre international
de solidarité ouvrière

Coordination

Martine Joyal

Recherche et rédaction

Joëlle Boily

Julie Désilets

Audrey Gosselin-Pellerin

Laura Handal

Martine Joyal

Alexis Milette

Comité de lecture

Luc Brunet, Association des retraitées et retraités de l'enseignement du Québec (AREQ)

Priscilla Bittar, Conseil central du Montréal métropolitain (CCMM-CSN)

Isabelle Coulombe, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

Karine Crépeau, Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)

Guillaume Desmarais, Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)

Johanne Gagnon, Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ)

Roselyne Legault, Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Jean-François Piché, Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Révision linguistique

Luc Brunet

Conception graphique

Marlene-b.com Artiste Designer Graphique

Illustrations

Jacques Goldstyn

Nous remercions vivement les organisations syndicales partenaires de ce projet :
AREQ, APTS, CSQ, CSN, CCMM-CSN, FTQ, FIQ et SFPQ.

Nous reconnaissons l'appui financier du Centre de recherche sur le développement international (CRDI), de la Fondation Léo-Cormier et du Ministère des Relations internationales du Québec (MRI).

Sincères remerciements à **Me Stéphanie Bernstein**, professeure de sciences juridiques à l'Université du Québec à Montréal (UQAM), de même qu'au Service aux collectivités de l'UQAM.

Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec, septembre 2012

Table des matières

En tant que militante ou militant syndical, pourquoi devrais-je m'intéresser au droit international ? 4

Partie 1 Quels droits pour les travailleuses et les travailleurs dans le contexte de la mondialisation néolibérale ? 5

Partie 2 Les outils du droit international et leur potentiel pour l'action syndicale 13

L'ABC du droit international 14

L'Organisation internationale du Travail (OIT) et la protection des droits au travail 20

L'Organisation des Nations Unies (ONU) et la protection des droits au travail 31

Utiliser le droit international : les pistes d'action syndicale 46

Les engagements du Canada en un clin d'oeil 48

En tant que militante ou militant syndical, pourquoi devrais-je m'intéresser au droit international du travail ?

Entre 2009 et 2012, le Centre international de solidarité ouvrière (CISO) a mené un vaste chantier de recherche, de formation et d'éducation afin de mieux comprendre les différents outils du droit international et la façon dont ceux-ci peuvent être utilisés par les organisations syndicales, au Québec comme dans le monde.

Pendant cette période, l'actualité bouillonnante a grandement alimenté notre réflexion : crise économique, émergence du mouvement des indignés, fermetures ou délocalisations d'usines sont autant d'éléments qui nous ont permis de constater que la mondialisation néolibérale continue d'accentuer les inégalités entre les pays du Nord et du Sud, mais également entre les élites économiques et les classes moyennes et défavorisées, à l'intérieur même de notre société.

Dans ce contexte, le droit international apparaît comme une piste d'action intéressante et encore peu explorée par les organisations syndicales québécoises. Sa portée est non seulement juridique, par son incorporation dans notre droit national, mais également morale, puisqu'il est issu de consensus internationaux auxquels de nombreux États ont accepté d'agréer. Ainsi, le droit international donne une légitimité aux revendications pour un travail décent et peut aussi être utilisé à des fins d'éducation et de mobilisation dans nos propres instances.

Bien entendu, le but visé par ce projet n'est pas de vous transformer, vous les militantes et militants syndicaux qui prendrez part à cette formation, en experts du droit international ! Nous espérons plutôt que vous en ressortirez avec une connaissance de base des instruments de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et de l'Organisation des Nations Unies (ONU), une meilleure idée de leurs différentes utilisations possibles, de même qu'un intérêt accru pour les questions touchant les droits au travail, au Québec et dans le monde. Ainsi, vous serez mieux outillés pour utiliser le droit international dans vos luttes syndicales, et également pour développer et faire fructifier votre solidarité avec les travailleuses et les travailleurs de la planète.

Partie 1

Quels droits

pour les travailleuses et les travailleurs dans le contexte de la mondialisation néolibérale ?

Quels droits pour les travailleuses et les travailleurs dans le contexte de la mondialisation néolibérale ?

Définir la mondialisation est tout un défi ! Phénomène à la fois économique, politique et social, elle se caractérise par une interdépendance et une influence accrue entre les nations de la planète. Elle a de multiples visages et elle nous affecte en tant que citoyenne et citoyenne, consommatrice et consommateur, mais aussi comme travailleuse et travailleur.

Qu'est-ce que la mondialisation néolibérale ?

De partout dans le monde, des voix s'élèvent pour dénoncer les effets pervers de la mondialisation et pour réclamer plus de justice et d'équité. Or, la mondialisation est un phénomène qui comporte plusieurs dimensions, dont certaines sont positives, comme le fait de pouvoir voyager et communiquer avec des gens de partout sur la planète. Ainsi, lorsqu'on dénonce la mondialisation, c'est la plupart du temps la mondialisation néolibérale qu'on prend pour cible.

LE NÉOLIBÉRALISME : UNE IDÉOLOGIE DOMINANTE

Progressivement mis en place depuis les années 80, avec les règnes de Margaret Thatcher en Grande-Bretagne et Ronald Reagan aux États-Unis, le modèle néolibéral domine la pensée économique actuelle. Il repose sur trois principes-clés : la déréglementation des marchés, la libéralisation du commerce et des capitaux, ainsi que la privatisation des entreprises publiques. L'idée derrière le néolibéralisme est qu'en libérant le commerce de ses entraves, celui-ci sera en mesure d'assurer la prospérité et un avenir viable pour toutes et tous.

Le néolibéralisme succède ainsi au modèle keynésien, qui fait la promotion d'un État plus interventionniste en matière d'économie.

Inspiré du krach boursier de 1929, qui a entraîné nombre de personnes dans la misère en l'absence de protection sociale effective, le modèle keynésien a pavé la voie à la création de l'État-Providence.

Cependant, alors que l'État-Providence s'est bâti sur le principe de la solidarité sociale, qui passe par des programmes sociaux collectifs et la contribution des citoyennes et des citoyens aux caisses de l'État selon leurs revenus, on peut dire que le modèle néolibéral fait plutôt la promotion de valeurs et de solutions individualistes. Ainsi, ce qui prime dans cette approche, c'est la liberté. Celles des individus, et surtout, celles des entreprises.

LE COMMERCE INTERNATIONAL AU CŒUR DE LA MONDIALISATION NÉOLIBÉRALE

Fer de lance de la mondialisation néolibérale, le commerce international représente actuellement plus de 60 % du PIB mondial, contre moins de 30 % au milieu des années 1980[1]. Il est rendu possible par la mise en œuvre d'accords commerciaux entre nations de la planète, de façon multilatérale (entre plusieurs pays) ou bilatérale (entre deux pays). Avec la signature de ces ententes, les gouvernements réduisent notamment les barrières tarifaires et les frais de douane qui limitent la libre circulation des produits.

Ainsi, il y a de moins en moins de règles qui encadrent les activités des entreprises sur le plan international.

1 Organisation internationale du Travail (OIT) et Organisation mondiale du commerce (OMC), *Mondialisation et emploi informel dans les pays en développement*, p. 4.

Comme l'affirme avec éloquence Percy Barnevik, PDG de ABB, une multinationale européenne : *« Je décrirais la mondialisation comme la liberté pour mon groupe d'investir où il veut pour le délai qu'il veut, de produire ce qu'il veut, de rechercher ses matières premières où il veut et de vendre ses produits où il veut, en s'embarrassant le moins possible des droits des travailleurs et des accords sociaux*[2]. » Notons cependant que tout n'est pas dérèglementé. Par exemple, les normes en matière de sécurité n'ont jamais été aussi strictes qu'aujourd'hui. Ainsi, bien que la libre circulation des investissements et des marchandises soit certes favorisée, les personnes ne peuvent se déplacer à leur guise et les lois sur l'immigration se resserrent dans la plupart des pays occidentaux.

Par ailleurs, la libre circulation des capitaux est également un aspect important de la mondialisation, avec ce qu'on appelle la financiarisation de l'économie. On entend par là la production de richesse principalement à travers des spéculations sur la valeur des actions boursières, plutôt qu'en alimentant l'économie réelle. Ainsi, le profit est devenu une fin en soi, et non pas un moteur de progrès permettant la création d'emplois et ayant un effet d'entrainement positif sur la santé économique d'un pays et de sa population.

Mondialisation néolibérale : des acteurs à connaître !

Contrairement à ce que bien des gens affirment, la mondialisation néolibérale n'est pas un phénomène naturel ; elle est plutôt le fruit d'un processus dont les valeurs et les modes d'action sont véhiculés par différents types d'acteurs qui y trouvent leur intérêt.

DES ENTREPRISES MULTINATIONALES TOUTES-PUISSANTES

Dans le contexte de la libéralisation des marchés, certaines entreprises ont acquis un énorme pouvoir. Pensons seulement à Wal-Mart, dont le chiffre d'affaires en 2011 était de plus de 420 milliards de dollars[3], ce qui est équivalent ou supérieur aux revenus de bien des pays comme l'Autriche ou l'Afrique du Sud[4].

Pour bien comprendre la logique des multinationales, nous devons garder en tête que les dirigeants de ces entreprises travaillent au service de leurs actionnaires et ont comme principal objectif de générer le maximum de profits à court terme. En ce sens, ils sont à la recherche du plus bas coût de production possible, ignorant par le fait même les impacts néfastes des activités des entreprises sur l'environnement, les droits des travailleuses et des travailleurs et la santé économique et sociale des communautés.

Ces multinationales ont un réseau de contacts très important afin de faire valoir leurs intérêts auprès de nos élus. La pression est forte, car par leur immense fortune, elles ont les moyens d'influencer non seulement le marché économique mondial, mais aussi les institutions financières internationales et nos gouvernements. Dans ce contexte, on peut dire sans se tromper qu'actuellement, ce sont plutôt ces grandes entreprises qui dictent les règles du jeu.

DES ÉTATS SOUS INFLUENCE

Le processus de mondialisation néolibérale effrite le pouvoir régulateur des États, qui sont amenés à réduire leur influence pour laisser toute la place à la libre entreprise et au secteur privé.

2 Eric Toussaint, La Bourse ou la vie, 2005, p.116.

3 Selon le classement annuel du magazine Fortune.

4 Selon les chiffres du Fonds monétaire international (FMI) pour 2011.

Ces pressions vers l'application de politiques néolibérales viennent de plusieurs sources : les entreprises, les organisations internationales, mais également les membres des gouvernements eux-mêmes, souvent proches des élites économiques nationales et internationales.

Dans ce contexte, les États se montrent favorables à la ratification d'accords de libre-échange, aux privatisations et à la mise en place de partenariats publics-privés. Afin d'attirer de grandes entreprises sur leur territoire, ils mettent sur pied des programmes d'allègement d'impôts et promettent un accès privilégié aux ressources naturelles. Au final, ce sont donc les grandes entreprises qui tirent profit de la compétition qui s'installe entre les pays pour attirer les investissements étrangers.

DES ORGANISATIONS ÉCONOMIQUES ET FINANCIÈRES DOMINANTES

À l'échelle internationale, trois organisations sont particulièrement cruciales dans la mise en place de politiques néolibérales à l'échelle de la planète : l'Organisation mondiale du commerce (OMC), la Banque Mondiale et le Fonds monétaire international (FMI).

L'OMC est un forum où sont négociés des accords destinés à réduire les obstacles au commerce international. Pour ce faire, elle administre des accords, arbitre les différends commerciaux entre pays et encadre les cycles de négociation. L'OMC exclut les droits des travailleuses et des travailleurs de ses négociations, mais elle estime que la croissance économique favorisée par une libéralisation plus poussée du commerce contribuera à la promotion de ces droits.

De leur côté, la Banque mondiale et le Fonds monétaire international sont les principales institutions financières internationales (IFI). Bien que leur objectif commun officiel soit de contribuer à la stabilité financière et à la croissance économique de la planète, elles sont en réalité de puissants instruments de promotion des politiques néolibérales, notamment à travers les fameux programmes d'ajustement structurel (PAS) imposés dans les années 80 et 90 aux pays lourdement endettés en échange d'une aide financière. Ces programmes ont porté préjudice aux intérêts des travailleuses et des travailleurs, surtout dans les pays en développement, où les coupures drastiques dans le secteur public, la privatisation d'entreprises d'État et les déréglementations en matière d'agriculture ont entraîné des milliers de personnes vers le travail informel, et ultimement, vers une plus grande pauvreté[5].

5 Selon le rapport annuel 2011 Global Wealth Databook du Crédit Suisse.

La mondialisation néolibérale : au service de qui ?

Bien entendu, nous ne pouvons nier que le modèle néolibéral génère de la richesse. Cependant, le problème auquel nous faisons face, et qui a enflammé tous les indignés de la planète en 2011, c'est que cette richesse n'est pas redistribuée de façon équitable.

Voici quelques chiffres permettant de jauger de l'ampleur du phénomène :

- Pour reprendre une formule bien connue, 1 % des foyers de la planète se partagent 44 % de la richesse mondiale[6].
- Depuis les années 90, l'écart des revenus par habitant ne cesse de s'agrandir entre les pays industrialisés et ceux considérés comme étant en voie de développement. Par exemple, le produit intérieur brut (PIB) par personne au Canada était 37 fois plus élevé que celui d'Haïti en 1991, et 68 fois supérieur à celui-ci en 2008[7].
- Les inégalités se creusent aussi à l'intérieur de nos sociétés. Au Québec, le clivage n'a jamais été aussi grand entre les personnes riches et les plus pauvres depuis 30 ans, et on note un effritement de la classe moyenne, qui est passée de 42 % de la population à la fin des années 70, à seulement 31 % en 2006[8].

En contrepartie, les entreprises et leurs hauts dirigeants sont de plus en plus riches et puissants. Au Canada, l'écart ne cesse de croître entre les revenus des travailleuses et des travailleurs et ceux des chefs d'entreprises : la rémunération moyenne des 100 PDG les mieux payés du pays était de plus de 7 millions de dollars en 2008, alors que le revenu moyen canadien est d'environ 40 000 $. En fait, le 3 janvier, première journée de travail de l'année, plusieurs dirigeants d'entreprise auront déjà empoché ce que le Canadien moyen gagne en un an[9].

Ainsi, le néolibéralisme est porteur d'une vision à court terme centrée sur la maximisation des profits des entreprises et l'enrichissement de quelques privilégiés, plutôt qu'une vision à plus long terme centrée sur le bien commun. Par bien commun, on entend bien sûr la préservation de nos richesses naturelles, telles que l'eau et la terre, mais également la façon dont on organise le vivre ensemble en société, notamment les politiques publiques en matière d'éducation, de santé, de culture, etc.

Comment la mondialisation affecte-t-elle le monde du travail ?

À une certaine époque, au Québec, on tricotait nos chaussettes. Tricoter une paire de bas, ça prend du temps ! Pas étonnant que nos grand-mères se donnaient alors la peine de les raccommoder lorsque le talon perçait. Au fil des années, on a délaissé le tricot pour le magasin général, où la majorité des biens vendus était fabriquée chez nous. Par souci d'économie, on prenait encore la peine de réparer ce qui brisait.

6 Selon les chiffres de la Banque Mondiale pour 2009.

7 Eve-Lyne Couturier et Bertrand Schepper, Qui s'enrichit, s'appauvrit, Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS) et Centre canadien de politiques alternatives (CCPA), 2010.

8 Selon une étude du Centre canadien politiques alternatives, citée dans un article du journal Le Droit, 4 janvier 2012.

9 CISO, Comprendre la délocalisation des emplois… pour mieux agir, 2009, 19 pages.

Mais aujourd'hui, un petit trou dans un seul des deux bas et c'est fini, ils sont bons pour la poubelle ! Pas de problème, car quatre paires pour 5 $ chez Wal-Mart, ce n'est pas cher !

Mais d'où proviennent donc tous ces produits « pas chers » qu'on retrouve dans les magasins grande surface ? Et bien, il est possible que le coton ait été cultivé au Mali, filé puis teint dans une usine de textile au Bangladesh, pour être ensuite cousu en Chine. Exagéré, vous croyez ? Pas vraiment…

LA NOUVELLE DIVISION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Avec la multiplication des accords de libre-échange entre les nations, l'ouverture des frontières permet la spécialisation de la production. Ainsi, à l'image de la production spécialisée de chaque employé sur une chaîne de production, la notion de division internationale du travail est basée sur la logique économique de l'avantage comparatif, qui affirme que chaque pays a intérêt à spécialiser sa production selon les secteurs pour lesquels sa productivité est la plus forte. Ainsi, si chaque pays se concentre sur ce qu'il fait de mieux et à meilleur coût, cela devrait, en théorie, être bénéfique pour tout le monde.

En pratique, cette nouvelle division internationale du travail engendre une complexification de la chaîne de production à l'échelle mondiale. Alors qu'auparavant la production était centralisée dans une usine qui produisait un bien de A à Z, le même produit sera maintenant confectionné en différentes étapes, dans des usines souvent situées à des milliers de kilomètres les unes des autres.

Dans ce contexte, les entreprises multinationales ont développé de larges réseaux de fournisseurs dispersés à travers le monde, ce qui fait qu'il est extrêmement difficile de connaître avec précision la provenance d'un produit, car il n'est pas rare qu'elle soit multiple.

DÉLOCALISER… POUR MIEUX RÉGNER !

Avec la libéralisation des marchés, il devient de plus en plus facile pour les entreprises de supprimer des emplois dans les pays où les salaires et conditions de travail sont élevés, comme au Canada, pour les déplacer là où les frais de production sont plus bas. C'est le phénomène des délocalisations, qui regroupe en fait un ensemble de pratiques permettant à une entreprise d'externaliser sa production, comme la sous-traitance, le déménagement complet ou partiel de certains secteurs d'activité, ou encore la création directe d'emplois à l'étranger. Notons que l'externalisation peut se faire aussi de façon locale, à l'intérieur d'un même pays.

Dans ce contexte, l'avantage comparatif des pays en développement semble souvent être leur main-d'œuvre facilement exploitable en raison du taux de chômage élevé et des lois sociales laxistes ou inexistantes. Par exemple, on estime que le salaire horaire d'un employé chinois ou indien œuvrant dans le domaine manufacturier est 19 fois inférieur à celui d'un employé canadien œuvrant dans le même secteur. Il n'est donc pas surprenant que cela attire les investisseurs étrangers !

De prime abord, on pourrait penser que cette logique s'applique seulement à des emplois peu spécialisés, comme ceux du secteur manufacturier. S'il est vrai que les délocalisations ont initialement touché ce secteur, elles sont maintenant la réalité de différents types d'emploi, en raison notamment du développement des technologies de l'information et des communications. Ainsi, des emplois dans les secteurs de l'ingénierie, de l'informatique ou du service à la clientèle peuvent être redéployés vers des pays comme l'Inde ou la Chine, où l'on retrouve un bon bassin de main-d'œuvre qualifiée parlant plusieurs langues.

LA SPIRALE VERS LE BAS DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE MONDE : VERS PLUS DE PRÉCARITÉ

Au jeu de l'externalisation, les seuls gagnants sont les entreprises multinationales qui choisissent sans contraintes des lieux de production toujours plus avantageux. Cela exerce une pression à la baisse sur les conditions de travail dans tous les pays. Le but de cet exercice est simple : couper dans les coûts de production pour offrir un produit moins cher aux consommatrices et consommateurs et augmenter les profits pour les actionnaires.

Ainsi, la course aux profits et aux produits bon marché dans une économie mondialisée fait en sorte que le travail est considéré comme une simple marchandise ; un coût de production qui doit être réduit au plus bas. Cela favorise la croissance de la précarité en emploi et entraîne des coûts sociaux importants, au Nord comme au Sud.

Selon l'Organisation internationale du Travail, des millions de personnes souffrent de conditions de travail précaires dans le monde ; bien qu'elles travaillent, elles ne peuvent jouir d'un salaire décent, de la sécurité d'emploi ou de la protection de leurs droits. Cette précarité en emploi a de nombreux impacts sur les travailleuses et les travailleurs, leurs familles et les communautés en général. En effet, cette situation génère de l'insécurité, rend les gens plus vulnérables, et les prive de la stabilité dont ils ont besoin pour faire des projets à long terme et s'insérer comme citoyennes et citoyens au sein de la société.

DES SECTEURS PUBLICS EN MUTATION

Bien que les délocalisations à proprement parler touchent plus directement le secteur privé, le phénomène plus global de l'externalisation s'applique également au secteur public, notamment via le phénomène des privatisations et de la sous-traitance. Ainsi, même si certains emplois sont difficilement délocalisables, par exemple dans le secteur des services aux personnes, les travailleuses et les travailleurs qui occupent ces emplois subissent également les conséquences des politiques néolibérales dans leur quotidien. Ainsi, au Québec comme au Canada, les employés de l'État sont confrontés à toutes sortes de défis en matière de droits au travail actuellement, notamment en ce qui concerne leurs libertés syndicales.

LE TRAVAIL MIGRANT TEMPORAIRE : UNE DÉLOCALISATION INVERSÉE ?

La migration temporaire ne cesse d'augmenter, au Canada comme dans le monde, et elle est fortement influencée par le phénomène de la mondialisation. D'une part, les activités des entreprises s'internationalisent et celles-ci sont à la recherche d'employés très spécialisés, qu'elles recrutent de par le monde, afin de demeurer compétitives. Dans ce contexte, travailler à l'étranger est une décision personnelle, prise dans le but d'acquérir une expérience de travail, d'apprendre une nouvelle langue ou tout simplement par goût de l'aventure.

L'autre côté de la médaille est la migration temporaire de travailleuses et de travailleurs considérés comme peu spécialisés. Cette dernière correspond à une tout autre réalité, celle de personnes qui ne peuvent trouver dans leur pays un emploi décent. Cette forme de migration connaît une croissance fulgurante actuellement au Canada, et elle permet de combler de nombreux emplois dans des secteurs peu rémunérés et peu valorisés, tout au bas de l'échelle. C'est ce qui nous fait dire que la migration temporaire de main d'œuvre est une forme de délocalisation inversée : plutôt que de déménager une usine à l'étranger pour bénéficier de coûts de production moins élevés, on fait appel à de la main-d'œuvre temporaire pour combler des emplois dans des secteurs difficilement délocalisables.

LE TRAVAIL DES FEMMES AU CŒUR DE LA MONDIALISATION

Le travail des femmes, qu'il soit rémunéré ou non, est un élément incontournable de l'économie globale. D'une part, elles sont majoritaires dans les emplois précaires, un peu partout sur la planète, et constituent une main-d'œuvre flexible que les entreprises peuvent facilement mettre à pied en temps de crise. D'autre part, le travail invisible qu'elles accomplissent quotidiennement, comme les tâches domestiques et les soins aux personnes, permet aux entreprises de jouir d'une main-d'œuvre disponible et libérée de ces tâches pourtant essentielles. De plus, dans le contexte de coupures budgétaires qui caractérise le néolibéralisme, ce sont majoritairement les femmes qui pallient le manque de ressources, notamment en matière d'éducation et de soins aux proches. Et malgré cela, les femmes continuent de subir les effets des politiques néolibérales ; elles représentent 70 % des personnes pauvres de notre planète et 60 % de la main-d'œuvre pauvre[10].

Pour conclure…

Dans ce contexte, on peut donc dire que la mondialisation néolibérale représente tout un défi pour les organisations syndicales, qui ne peuvent plus penser leurs actions dans une logique strictement nationale. Cela implique de redéfinir les stratégies syndicales et de développer de nouvelles alliances, dans une perspective globale. Il faut également éviter un piège : celui de mettre la responsabilité des pertes d'emplois au Nord sur les travailleuses et les travailleurs du Sud, qui luttent sans relâche pour leur survie et celle de leur famille… comme nous le ferions sûrement si nous étions à leur place.

Dans ce contexte, il convient donc de s'interroger sur cette piste d'action novatrice que constitue l'utilisation des outils du droit international par les organisations syndicales. Le droit international, malgré les préjugés que nous pouvons tous avoir à son égard, peut-il être une arme de poids pour les syndicats, à l'heure où leur action se doit d'être pensée dans une perspective mondiale ? C'est ce que nous explorerons ensemble dans la deuxième partie de ce guide.

10 Genre en action. 2006 (30 mars). Féminisation de la pauvreté. In Portail d'informations et de ressources sur genre et développement. En ligne [http://www.genreenaction.net/spip.php?article4053]. Consulté le 16 avril 2012.

Partie 2

Les outils
du droit international et
leur potentiel
pour l'action syndicale

L'ABC du droit international

Avec la mondialisation néolibérale, les enjeux reliés au droit du travail ont gagné en importance et en complexité. Dans ce contexte, il est important pour nous, les militantes et les militants syndicaux, de mieux connaître quels sont les instruments internationaux qui visent la protection des droits des travailleuses et des travailleurs, et de quelle façon ceux-ci influencent notre propre droit national.

Le droit international : quelques notions de base à connaître !

On peut définir le droit international comme l'ensemble des règles contraignantes en vigueur au plan international. Il est important de distinguer le droit international public du droit international privé.

Le droit international public régit les rapports entre les États, de même que les activités des organisations internationales. Par exemple, les résolutions de l'ONU relèvent du droit international public.

Le droit international privé constitue l'ensemble des règles applicables aux personnes privées et morales impliquées dans des relations juridiques internationales, de nature commerciale ou non. Par exemple, un contrat passé entre une entreprise canadienne et une entreprise colombienne relève du droit international privé, tout comme le mariage entre un Canadien et une Colombienne. Puisque nous nous intéressons particulièrement aux instruments assurant la protection des droits des travailleuses et des travailleurs, il sera donc surtout question ici de droit international public.

COMMENT EST NÉ LE DROIT INTERNATIONAL PUBLIC ?

C'est avec l'apparition de la notion d'État qu'est né le droit international public. En effet, chaque État étant souverain sur son territoire et égal en droit, un système de normes est devenu nécessaire pour encadrer leurs relations. Ce besoin a été renforcé suite à la Deuxième Guerre mondiale et aux horreurs qu'elle a engendrées : la communauté internationale a alors jugé important de se rassembler afin de développer des organisations internationales et des outils juridiques visant à orchestrer les rapports étatiques et à positionner les droits humains à l'échelle internationale.

D'OÙ VIENT LE DROIT INTERNATIONAL PUBLIC ?

Les sources du droit international public sont nombreuses et en constante évolution. Ainsi, chaque nouvel accord conclu et chaque jugement rendu sur la scène internationale se greffent aux outils préexistants. Il s'agit d'un complexe échiquier mondial où les politiques adoptées et appliquées par un État se modulent en fonction des agissements de ses pairs. Parmi les sources reconnues du droit international, on retrouve[11] :

- Les conventions et les traités internationaux. Par exemple : la convention de Genève.
- La coutume internationale, qui relève d'une pratique générale et qui est acceptée comme étant le droit. Par exemple : la Déclaration universelle des droits de l'homme.
- Les principes généraux de droit. Par exemple : le principe de la bonne foi.

Ces sources sont interprétées à la lumière de la jurisprudence et de la doctrine défendue par les experts du droit international public.

QUI EST CONCERNÉ PAR LE DROIT INTERNATIONAL PUBLIC ?

Longtemps vu comme étant le droit de la guerre, le droit international public couvre maintenant de plus en plus de domaines, du droit économique au droit de l'environnement, en passant par le droit humanitaire et le droit du travail. Et, tandis que l'objectif de départ du droit international public était de favoriser la paix et la stabilité, on va plus loin de nos jours en lui donnant pour mission la protection du bien-être de tous les êtres humains[12].

À cet effet, il est important de savoir que les sujets traditionnels du droit international public sont les États. Cependant, les organisations internationales, notamment celles appartenant au système de l'ONU, jouent un rôle de plus en plus important dans la conception et la mise en œuvre du droit international public. Ainsi, dans le contexte de la mondialisation et avec l'émergence du multilatéralisme, elles sont devenues en quelque sorte le berceau du droit international public[13].

De leur côté, les entreprises et les individus, bien que n'étant pas des sujets classiques du droit international public, sont de plus en plus visés par celui-ci depuis la fin de la Deuxième Guerre mondiale. Cela est bien illustré par l'émergence du droit pénal international, qui permet l'incrimination d'individus ayant commis des crimes internationaux comme le génocide, les crimes contre l'humanité ou les crimes de guerre, dans le cadre de la Cour pénale internationale, créée par l'ONU en 2002, ou encore via des tribunaux *ad hoc* comme ceux concernant l'ex-Yougoslavie ou le Rwanda[14].

11 Selon le statut de la Cour internationale de justice annexé à la charte des Nations Unies.
12 Confédération suisse, Département fédéral des affaires étrangères, ABC du droit international public, p.5.
13 Ibid., p.5.
14 Ibid. p.19

QUELQUES MOTS-CLÉS POUR MIEUX COMPRENDRE LE DROIT INTERNATIONAL PUBLIC !

Le droit peut facilement devenir complexe en raison notamment du vocabulaire assez spécifique qui est utilisé. Voici quelques mots importants à connaître.

Traité : Historiquement, un traité était conclu à l'issue d'une guerre afin d'en clarifier les résultats et les impacts. De nos jours, c'est le nom générique qu'on donne aux contrats passés entre deux ou plusieurs États ou organisations internationales, dans le contexte du droit international public.

Convention : C'est un accord multilatéral, donc conclu entre plusieurs États, dans le but de réglementer certains aspects du droit ou des relations internationales. La convention crée une obligation juridique pour les États qui la ratifient.

Résolution : Ce sont des décisions, rarement contraignantes, rendues par les organisations ou conférences internationales. Elles peuvent prendre différentes formes comme une recommandation ou une déclaration.

Ratification : C'est l'approbation par le Parlement d'un pays d'un traité signé par un ministre ou un chef d'État. En général, la ratification, plutôt que la signature, entraîne l'entrée en vigueur officielle du traité en question.

Comment fonctionne le droit international public ?

Le droit international public est un objet en constante construction. Fruit de négociations entre différents acteurs aux intérêts souvent divergents, c'est un processus hautement politisé et qui prend du temps. La contrepartie positive de cette lourdeur est la solidité des traités qui en émanent, et la possibilité pour les organisations de la société civile de participer aux débats.

L'ADOPTION DE NORMES INTERNATIONALES

Le droit international s'élabore principalement par des traités et conventions développés entre États ou au sein d'organisations internationales telles que l'Organisation des Nations Unies (ONU) ou encore l'Organisation internationale du Travail (OIT). Par la suite, ces outils sont signés et ratifiés par les États ; ces derniers deviennent par conséquent liés aux engagements qu'ils ont pris. Cependant, forts de leur souveraineté, les États sont seulement soumis aux normes internationales auxquelles ils décident d'adhérer, à l'exception de certaines normes fondamentales comme l'interdiction du génocide[15].

Les États peuvent émettre des « réserves » au moment de la signature ou de la ratification. Il s'agit d'une déclaration unilatérale qui vise à exclure ou modifier l'effet juridique d'un traité. L'État peut par exemple s'engager à respecter la convention en excluant certains articles qu'il estime contraires à son droit interne. Notons qu'un traité peut exclure ou limiter la formulation de réserve.

Outre les traités et les conventions internationales, il existe d'autres instruments qui n'ont pas force obligatoire, comme les résolutions de l'ONU[16].

15 Ibid., p.18
16 Ibid., p.18

LA RÉCEPTION DU DROIT INTERNATIONAL EN DROIT NATIONAL

Après la ratification, l'intégration des préceptes du droit international à la législation d'un état procède de différentes façons selon la nature de l'État.

Dans un **État moniste** comme la France, les Pays-Bas, l'Allemagne ou la Suisse, les traités internationaux sont applicables dès leur ratification. Ils sont donc supérieurs au droit interne et automatiquement intégrés dans celui-ci.

Dans un **État dualiste** comme le Canada, les États-Unis ou l'Italie, le droit international et le droit interne sont considérés comme des ordres juridiques distincts. Ainsi, pour qu'un engagement international prenne effet au niveau national, il devra être intégré dans le droit interne du pays.

Au Canada, le gouvernement fédéral est le seul habilité à ratifier les traités internationaux. Cependant, l'application de nombreuses conventions relevant à la fois de compétences fédérales et provinciales, le gouvernement canadien ne ratifie un traité international que si les provinces et territoires s'engagent à en satisfaire les exigences dans leurs juridictions respectives.

LE SUIVI DES ENGAGEMENTS PRIS PAR LES ÉTATS

Une fois un traité ou une convention ratifiée, ce n'est pas la fin de l'aventure, loin de là ! En effet, afin de s'assurer que les États respectent leurs engagements, différents mécanismes de contrôle, de plainte et de sanction ont été mis sur pied. Ces mécanismes sont différents de ceux du droit interne, car il n'existe pas de structure centralisée chargée de faire respecter le droit international, comme une police supranationale par exemple. Nous ne nous pencherons pas en profondeur sur les différentes instances pouvant être impliquée, car elles sont trop nombreuses et complexes. À titre indicatif, disons seulement qu'en cas de non-respect du droit international, il existe différents types de sanctions diplomatiques, économiques ou même militaires pouvant être prises par un État ou par la communauté internationale envers un autre État. En général, c'est le Conseil de sécurité de l'ONU qui décrète une sanction au nom des États. Parmi les mesures mises de l'avant, une bien connue est l'embargo, comme celui imposé à l'Irak en 1990 suite à l'invasion du Koweït. Notons cependant que le recours à la force est strictement interdit par la Charte de l'ONU, sauf en cas de légitime défense. Au niveau économique, l'Organisation mondiale du commerce (OMC) peut également émettre des sanctions aux États fautifs.

Il existe aussi plusieurs tribunaux à l'échelle mondiale ou régionale pour défendre le droit international public ou les droits humains. Les jugements rendus par ces tribunaux sont contraignants pour les États qui les reconnaissent. Parmi les plus connus, on retrouve notamment la Cour internationale de Justice, créée sous l'égide de l'ONU en 1945, et qui en demeure l'organe judiciaire principal.

Le droit international du travail : un bouclier contre les abus !

Le droit international du travail propose des standards minimaux s'appliquant aux travailleuses et aux travailleurs, partout sur la planète. Il permet aussi la création d'organes habilités à régir et à contrôler l'application des normes internationales du travail. Le droit international du travail est un des axes fondateurs du droit international public, avec la création en 1919 de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Pourquoi avons-nous besoin de réguler le travail à l'échelle internationale ?

Il faut savoir que le droit du travail émane avant tout du droit national, et, dans le cas du Canada, relève en grande partie de compétences provinciales. Dans ce contexte, il est l'expression de réalités sociales, politiques et économiques bien spécifiques, et est le résultat de négociations entre différents acteurs sociaux, dont bien évidemment les organisations syndicales[17].

Cependant, comme nous l'avons vu dans la section précédente de ce guide, la mondialisation néolibérale transforme le monde du travail de façon importante, en créant une spirale vers le bas des conditions de travail dans le monde et en bouleversant le rapport de force traditionnel entre syndicats, État et entreprises. Conséquence ? La protection des droits des travailleuses et des travailleurs ne peut plus être vue dans une logique strictement nationale[18]. Il y a un donc un besoin clair pour une régulation supranationale du travail, permettant de baliser le développement économique pour qu'il ne se fasse pas aux dépens des droits fondamentaux de la personne.

De façon plus pragmatique, l'établissement de normes internationales permet également de ne pas défavoriser les États qui mettent de l'avant une législation plus stricte en matière de droits des travailleuses et des travailleurs, dans un contexte où les entreprises multinationales vont bien souvent choisir de s'implanter là où les lois sont plus laxistes et les organisations syndicales moins influentes.

17 Marie-Ange Moreau et Gilles Trudeau, « Le droit du travail face à la mondialisation de l'économie », in Relations industrielles, vol. 53, no 1, 1998, p.2.

18 Marie-Ange Moreau et Gilles Trudeau, p.10.

Pour conclure...

Vu la multiplicité des domaines qu'il couvre, le nombre d'acteurs impliqués et les rapides changements des réalités concernées, le droit international est un droit en mouvance. Cette particularité lui confère la souplesse requise pour être un outil au service des luttes sociales et non à leur remorque. De plus, au-delà de l'utilisation strictement juridique des outils du droit international, il faut en reconnaître le potentiel au niveau de l'éducation et de la mobilisation des populations, et aussi en ce qui concerne les actions de plaidoyer et de lobbying pouvant mener à des changements effectifs dans nos lois. Ainsi, tout au long de ce guide, nous tenterons de mieux comprendre ensemble comment le droit international peut être utile pour les organisations de la société civile, au Nord comme au Sud. Les potentiels en regard de l'action syndicale seront plus spécifiquement explorés.

Bien que plusieurs outils internationaux puissent être invoqués en matière de droit international du travail, nous avons choisi de nous pencher de façon plus approfondie sur ceux mis de l'avant par l'Organisation internationale du Travail (OIT), qui constitue bien évidemment une référence en la matière, et ceux de l'Organisation des Nations Unies (ONU), qui nous permettent de réaliser que les droits des travailleuses et des travailleurs sont avant tout des droits humains. Ces outils nous apparaissent comme les plus pertinents à connaître et nous les explorerons en détail dans les pages suivantes.

L'Organisation internationale du Travail (OIT) et la protection des droits au travail

Lorsqu'on aborde la question du droit international du travail, l'Organisation internationale du Travail (OIT) se positionne comme un acteur incontournable. L'OIT est en effet l'architecte principal dans la construction de normes internationales permettant une meilleure protection des travailleuses et des travailleurs dans le monde.

Dans cette fiche, nous tenterons de mieux comprendre comment fonctionne l'OIT et quelle place les organisations syndicales y occupent. Nous illustrerons également de façon concrète comment les principaux instruments de l'OIT peuvent être mobilisées par les organisations syndicales pour un plus grand respect des droits au travail, au Québec comme dans le monde.

L'OIT : un peu d'histoire !

Au tournant du 20e siècle, plusieurs problèmes importants minent les conditions de travail et de vie de la classe ouvrière en Occident. En effet, avec la Révolution industrielle, les travailleuses et les travailleurs quittent les campagnes et s'entassent dans les villes, où l'insécurité, les privations, la misère et la pauvreté deviennent leur lot quotidien. Pour les chefs d'entreprises, améliorer les conditions de travail dans leurs usines signifie devenir moins concurrentiels face aux entreprises étrangères. D'un autre côté, ne pas le faire, c'est risquer la révolution. C'est dans ce contexte qu'est créée l'Organisation internationale du Travail (OIT) en 1919[19]. Le travail y est alors vu comme un moyen incontournable d'assurer une paix universelle et durable dans le contexte de l'après-guerre.

Visiblement, cela ne permet pas d'éviter un deuxième conflit mondial. L'OIT entreprend donc de réitérer ses buts et objectifs en 1944, par l'adoption de la Déclaration de Philadelphie. Cette déclaration vient préciser que la liberté d'expression et d'association est indispensable pour le progrès social et que la pauvreté constitue un danger pour la prospérité de tous. Elle consacre ainsi la formule bien connue : « Le travail n'est pas une marchandise ! » En 1946, l'OIT devient la première agence spécialisée de la toute nouvelle Organisation des Nations Unies (ONU).

Aujourd'hui, ses objectifs principaux sont de promouvoir les droits au travail, encourager la création d'emplois décents, développer la protection sociale et renforcer le dialogue social dans le domaine du travail. À ce jour, l'OIT compte 183 États membres.

19 Les informations concernant l'OIT sont tirées du site internet de cette organisation : [http://www.ilo.org].

La structure unique de l'OIT

Parmi toutes les grandes organisations internationales, l'OIT se distingue grâce à sa structure tripartite unique en son genre, qui place les représentants des travailleuses et des travailleurs, des entreprises et des gouvernements sur le même pied d'égalité. Cette structure vise à établir un dialogue social ouvert où chaque partie est à même de faire entendre la voix du groupe qu'elle représente. Le tripartisme permet également d'accroître la légitimité démocratique des orientations et des actions de l'OIT et donne une force morale particulière aux outils mis de l'avant, puisqu'ils sont issus d'un large consensus.

LES ORGANES PRINCIPAUX DE L'OIT

L'OIT compte trois organes principaux qui sont responsables d'assurer le fonctionnement de l'organisation.

La Conférence internationale du travail est en quelque sorte l'assemblée générale de l'OIT, au cours de laquelle se négocient, se rédigent et s'établissent les normes internationales du travail. On y vote également les budgets et on procède à l'élection du conseil d'administration de l'OIT. Cette conférence se déroule à Genève chaque mois de juin en présence des délégations de tous les États membres, qui sont formées de représentants gouvernementaux, des employeurs et des travailleuses et des travailleurs. Au sein de la délégation canadienne, c'est le Congrès du travail du Canada (CTC) qui représente les intérêts des travailleuses et travailleurs, tandis que le Conseil canadien des employeurs (CCE) représente ceux des employeurs.

Le Conseil d'administration est composé de 28 membres gouvernementaux, 14 membres employeurs et 14 membres travailleurs, ce conseil est l'exécutif de l'OIT. Il s'occupe notamment de la gestion de l'organisation : il élabore le budget, détermine les politiques de l'OIT en lien avec les normes adoptées lors de la Conférence internationale du travail et élit le directeur général.

Le Bureau international du travail est le secrétariat général de l'OIT qui a pour tâche de mettre en œuvre les décisions prises par les deux organismes précédents. Le Bureau international du travail (BIT) emploie plusieurs centaines de fonctionnaires de plus de 150 nationalités. Ceux-ci travaillent au siège de Genève ou dans l'un des 40 bureaux de l'OIT à travers le monde.

Les normes internationales du travail : au cœur de la mission de l'OIT

Les normes internationales du travail (NIT) sont les outils légaux dont se dote l'OIT et qui définissent les principes et les droits minimums au travail. Elles découlent des conventions et des recommandations qui sont adoptées par les États membres lors de la Conférence internationale du travail qui se déroule chaque année. Rappelons-nous qu'une convention, lorsque ratifiée par un État, lie celui-ci aux principes qu'elle contient. Quant à elle, une recommandation ne crée pas d'obligation, car elle n'est pas ratifiée. Elle vise plutôt à orienter l'application et l'interprétation des normes internationales du travail.

À ce jour, l'OIT a adopté 189 conventions et 201 recommandations concernant plusieurs aspects reliés au travail. Généralement, ces mêmes secteurs sont aussi couverts par des lois nationales. Cela démontre bien que le droit international et le droit national n'agissent pas en vase clos, mais qu'ils sont une source mutuelle d'influence et d'interprétation. Parmi les différents domaines couverts par les NIT, nous retrouvons notamment la santé et sécurité au travail, l'interdiction de la discrimination, les droits des femmes au travail et les droits syndicaux.

LES NORMES ET CONVENTIONS FONDAMENTALES

Avec la chute du mur de Berlin et la fin de la fracture idéologique entre l'Est et l'Ouest dans les années 90, l'OIT cherche à réaffirmer les principes fondamentaux de sa Constitution. C'est ce qu'elle fait avec la Déclaration de 1998, qui est l'expression de l'engagement des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleuses et travailleurs à promouvoir les valeurs humaines fondamentales. L'adoption de cette déclaration est également à mettre dans le contexte du rejet de l'inclusion d'une clause sociale à l'Organisation mondiale du Commerce (OMC) et a pour but de positionner certaines normes minimales au travail comme des droits humains fondamentaux[20].

Les principes énoncés dans cette déclaration sont regroupés sous quatre thèmes :

- La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;
- L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ;
- L'abolition effective du travail des enfants ;
- L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Ces quatre thèmes sont reliés à 8 conventions également considérées comme fondamentales. La Déclaration de 1998 prévoit que tous les États membres de l'OIT, qu'ils aient ratifiés ou non les conventions correspondantes, doivent en respecter les principes. Le tableau suivant fait état de leur ratification.

20 Isabelle Duplessis, « La déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail : une nouvelle forme de régulation efficace? «, in Relations industrielles, vol. 59, no 1, 2004, p.52-72.

ÉTAT DES RATIFICATION DES CONVENTIONS FONDAMENTALES DU TRAVAIL EN 2010

Thèmes	Titre	No	Année	Ratifications
Liberté d'association et négotiation collective	Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical	**C87**	**1948**	**150**
	Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective	**C98**	**1949**	**160**
Élimination du travail forcé ou obligatoire	Convention sur le travail forcé	**C29**	**1930**	**174**
	Convention sur l'abolition du travail forcé	**C105**	**1957**	**169**
Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	Convention sur l'égalité de rénumération	**C100**	**1951**	**168**
	Convention concernant la discimination (emploi et profession)	**C111**	**1958**	**169**
Abolition du travail des enfants	Convention sur l'âge minimum	**C138**	**1973**	**155**
	Convention sur les pires formes de travail des enfants	**C182**	**1999**	**172**

L'ADHÉSION DU CANADA AUX CONVENTIONS FONDAMENTALES : UN TABLEAU PEU RELUISANT !

Il semble important de préciser que le Canada refuse toujours de ratifier trois des huit conventions internationales reconnues comme étant fondamentales pour le respect des droits de la personne au travail[21]. En effet, il n'a pas encore adhéré aux conventions qui portent sur le travail forcé (C29), l'âge minimum pour travailler (C138) et le droit d'organisation et de négociation collective (C98). Globalement, le Canada n'a souscrit qu'à 30 des 189 conventions de l'OIT[22].

ET LE TRAVAIL MIGRANT ?

L'OIT a adopté en 1949 une convention sur les travailleurs migrants (C97), bonifiée en 1975 par une convention complémentaire (C143). Ces conventions engagent les pays signataires à offrir aux personnes migrantes se trouvant légalement sur leur territoire un traitement non moins favorable que celui appliqué à leurs ressortissants en matière de droit du travail, sans discrimination de nationalité, de race, de religion ni de sexe. Cela comprend notamment la rémunération, la durée du travail, les heures supplémentaires, les congés payés, l'affiliation aux organisations syndicales et le logement. De même, cette égalité de traitement est requise en matière de sécurité sociale, de contributions liées au travail et d'action en justice. En plus de ces deux conventions, l'OIT a adopté en 2011 une convention sur le travail domestique (C189), un secteur dans lequel on retrouve une forte proportion de la main-d'œuvre migrante.

› Le Canada n'a ratifié aucune de ces conventions.

Les normes internationales du travail en action !

Les mécanismes d'adoption et de suivi du droit international peuvent souvent paraître lourds et complexes. Cependant, afin de les utiliser de façon pertinente, il convient de mieux les connaître. Nous vous les présentons de façon très succincte ici, tout en vous invitant à consulter le site internet de l'OIT pour plus d'information.

L'ADOPTION DES RECOMMANDATIONS ET DES CONVENTIONS : UN PROCESSUS POLITIQUE !

Pour en arriver à l'adoption d'une convention ou d'une recommandation, c'est tout un jeu politique et diplomatique qui se déploie. La première étape du processus consiste à inscrire un sujet à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail[23]. Cela est fait par le Conseil d'administration de l'OIT, après examen des propositions acheminées par les États, les organisations de travailleuses et de travailleurs et d'employeurs, ainsi que par toute organisation de droit international public. Par ailleurs, la Conférence internationale du travail peut elle-même décider d'inscrire une question à l'ordre du jour de la session suivante, par un vote à la majorité des deux tiers. Comme elles ont voix au chapitre, les organisations syndicales peuvent donc proposer, débattre et se prononcer pour l'ajout d'une question à l'ordre du jour.

21 Pour connaître les conventions de l'OIT ratifiées par le Canada, consultez le site internet de Ressources humaines et Développement des compétences Canada : [http://www.hrsdc.gc.ca/fra/travail/normes_travail/ntf/finale/page72.shtml].

22 Selon les informations disponibles sur le site internet de Ressources humaines et Développement des compétences Canada : [http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/normes_travail/ntf/finale/page72.shtml].

23 Toutes les informations portant sur les procédures d'adoption des conventions et des recommandations de l'OIT proviennent du site internet de cette organisation : [http://www.ilo.org].

Par la suite, des procédures de discussion sont menées, toujours dans le cadre de la Conférence internationale du travail. Cela permet aux différents acteurs de s'exprimer sur l'enjeu en question. La discussion, suivie de l'adoption d'une convention ou d'une recommandation, peut se dérouler selon deux procédures distinctes : la « double discussion », qui est la procédure standard, ou la « simple discussion », lorsqu'un sujet doit être discuté de façon urgente. Finalement, pour qu'une convention devienne effective, deux États au moins doivent la ratifier.

LA CONTRIBUTION DES ORGANISATIONS SYNDICALES QUÉBÉCOISES À LA CONSTRUCTION DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL : L'ADOPTION D'UNE NOUVELLE CONVENTION SUR LE TRAVAIL DOMESTIQUE

En juin 2011, la Convention concernant le travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques (C189) a été adoptée par l'OIT. Cette convention est historique, puisqu'elle positionne le travail domestique comme un vrai travail, et les personnes qui l'exercent comme de vraies travailleuses. À ce titre, elles peuvent jouir des mêmes droits fondamentaux au travail que les autres travailleuses et travailleurs, notamment en matière de liberté syndicale[24].

Cette victoire importante n'aurait pas été possible sans la persévérance de différents acteurs de la société civile à l'échelle de la planète, dont des associations d'aides familiales et de travailleuses domestiques, des organisations syndicales, des groupes féministes et de défense des droits humains. Au Québec, de nombreuses organisations ont pris part aux différentes étapes ayant mené à l'adoption de cette convention, dont plusieurs organisations syndicales. Réunies au sein du Groupe de travail québécois *ad hoc* pour la promotion du travail décent des travailleuses domestiques (GTAH), elles ont dressé un portrait de la situation des aides familiales au Québec, ont sensibilisé leurs membres et la population en général sur les enjeux du travail domestique, et ont été présentes et actives lors des Conférences internationales du travail lors desquelles a été discutée et adoptée la convention. De plus, outre tout le travail accompli en amont de l'adoption de la convention, le GTAH a réussi à imposer la féminisation du texte même de la convention, avec pour argument que le travail domestique touche principalement des femmes. Ainsi, pour la première fois, une convention internationale de l'OIT a adopté un titre qui distingue les femmes et les hommes[25].

L'adoption de la convention 189 est une étape importante pour la reconnaissance du travail décent des travailleuses et travailleurs domestiques. Pourtant, ce n'est que le début de la lutte. Une pression doit maintenant s'exercer sur les gouvernements des pays membres afin qu'ils ratifient cette convention et la mettent en application sur leur territoire respectif. Au Canada, cela ne sera pas chose facile, puisque la ratification de cette convention remettrait en question le principal programme qui permet la venue d'aides familiales étrangères, c'est-à-dire le Programme pour des aides familiales résidantes (PAFR).

24 Pour plus d'information sur cette convention, consultez le site internet de l'OIT : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/travail/documents/publication/wcms_163731.pdf].
25 Margo Legault, « La lutte des travailleuses et travailleurs domestiques : un long combat méconnu », Bulletin de liaison en pastorale interculturelle, Centre Justice et Foi, vol. 19, no 63, automne 2011.

L'OBLIGATION DE FAIRE RAPPORT : UN MÉCANISME QUI DOIT ÊTRE MOBILISÉ !

Afin de s'assurer du respect des normes internationales du travail, l'OIT a mis sur pied deux types de mécanismes de suivi : le système de contrôle régulier et les procédures particulières.

Le système de contrôle régulier oblige les États à faire rapport de la façon dont les conventions et recommandations sont appliquées en droit et en pratique sur leur territoire. Deux instances reçoivent les rapports des États : la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et la Commission tripartite de l'application des conventions et recommandations de la Conférence internationale du Travail. De plus, depuis l'adoption de la Déclaration de 1998, le Conseil d'administration de l'OIT exige que les États présentent un rapport sur l'application des conventions fondamentales, qu'ils les aient ou non ratifiées[26].

En principe, les États ont l'obligation de consulter les organisations syndicales et de tenir compte de leurs observations au moment de la production des différents rapports. Dans la pratique, les gouvernements ne sont pas nécessairement assidus à cette tâche documentaire et peuvent se montrer discrets dans la production de leurs rapports. Les organisations syndicales doivent donc se montrer vigilantes. En l'absence de collaboration du gouvernement, elles peuvent envoyer elles-mêmes leurs observations directement au Bureau international du travail (BIT).

QUAND LES RAPPORTS NE DISENT PAS TOUT : LES MÉCANISMES DE PLAINTES ET DE RÉCLAMATION

En plus des procédures régulières de rapport, l'OIT possède trois mécanismes permettant d'étudier des cas spécifiques[27] :

- La procédure de réclamation sur l'application des conventions ratifiées ;
- La procédure de plainte relative à l'application des conventions ratifiées ;
- La procédure spéciale de plainte concernant la liberté syndicale.

Ces mécanismes sont non-contraignants, mais ont un poids moral. En effet, ils peuvent susciter une certaine pression politique et les avis de l'OIT peuvent également être repris en droit interne. Puisque chaque procédure est assez complexe, nous avons choisi de nous attarder sur le mécanisme portant sur les droits syndicaux, mieux connu sous le nom de Comité de la liberté syndicale.

26 Tous les rapports relatifs à la Déclaration de 1998 sont disponibles en ligne à l'adresse suivante : [http://www.ilo.org/declaration/follow-up/globalreports/].

27 Pour plus d'information sur les mécanismes de plainte et de réclamation, consultez la Constitution de l'OIT et le Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail, tous deux disponibles sur le site internet de l'OIT : [http://www.ilo.org].

LE COMITÉ DE LA LIBERTÉ SYNDICALE : UN OUTIL POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES !

Puisque les droits d'association et de négociation collective font partie des principes fondateurs de l'OIT, celle-ci a jugé important de mettre en place un mécanisme de contrôle réservé aux cas de violations de la liberté syndicale. Fait important, il n'est pas nécessaire que l'État mis en cause ait ratifié les conventions portant sur la liberté syndicale pour qu'il y ait plainte.

Pour se prévaloir de cette procédure, une organisation syndicale doit déposer sa plainte au Bureau international du travail (BIT) par écrit[28]. S'il s'agit d'une loi, il faut viser les articles de loi spécifiques qui porteraient atteinte à la liberté syndicale. S'il s'agit d'une pratique, il faut présenter les faits et évènements concrets où la liberté syndicale n'a pas été respectée. Après examen de la plainte, le comité conclut s'il y a bien eu violation des normes concernant la liberté syndicale et il soumet un rapport au Conseil d'administration qui formule ses recommandations[29]. Le gouvernement en cause est ensuite invité à rendre compte des dispositions prises pour remédier à la situation[30].

Il faut comprendre que la procédure de plainte devant le Comité de la liberté syndicale n'a pas pour objet de sanctionner les États. Elle vise plutôt à engager un dialogue tripartite constructif entre les organisations de travailleuses et de travailleurs, les regroupements d'employeurs et les États afin de promouvoir le respect des droits syndicaux dans la loi et la pratique. La procédure du Comité de la liberté syndicale s'inscrit donc dans le cadre plus large du dialogue social qui colore les différentes activités de l'OIT. Cependant, les décisions du comité peuvent être une source d'influence pour les tribunaux nationaux, comme nous le verrons dans l'exemple suivant.

28 Toutes les informations sur le Comité de la liberté syndicale proviennent d'une section du site internet de l'OIT spécialement consacrée à cet organe : [http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--fr/index.htm].

29 Tous les rapports sont disponibles en ligne sur NORMLEX, le site internet sur les normes internationales du travail de l'OIT : [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr].

30 Ces conclusions et recommandations sont répertoriées à l'adresse suivante : [http://www.ilo.org/ilolex/french/].

Le droit international : un outil pour la reconnaissance des droits des travailleuses en service de garde au Québec

Pendant plus de cinq ans, plusieurs organisations syndicales québécoises ont mené une bataille juridique importante afin de faire reconnaître le droit à la syndicalisation des responsables de service de garde en milieu familial (RSG) au Québec. Voyons ensemble de quelle façon les instruments et mécanismes du droit international ont été utilisés pour faire avancer cette cause.

QUI SONT LES RSG ?

Les responsables de service de garde en milieu familial (RSG) sont des travailleuses qui assurent la garde d'enfants à leur domicile. Nous parlons d'elles au féminin puisque la très grande majorité de ces travailleuses sont des femmes. Avec les garderies en installation, qu'on appelle les Centres de la petite enfance (CPE), les RSG sont un maillon important du système public de garde québécois mis sur pied avec l'entrée en vigueur de la nouvelle politique familiale québécoise en 1999.

Les RSG ne sont pas des « gardiennes » : ce sont des éducatrices, tout comme les travailleuses qui œuvrent en installation. Leurs tâches incluent l'élaboration et l'animation d'un programme éducatif, la préparation des repas et l'entretien des lieux. Pour être autorisées à accueillir des enfants, les RSG doivent être reconnues par un bureau coordonnateur qui a la responsabilité d'encadrer les services de garde en milieu familial.

QUELS DROITS SYNDICAUX POUR LES RSG?

Lorsque les CPE sont créés en 1999, la syndicalisation des éducatrices en installation est déjà bien amorcée, ce qui contribue à améliorer grandement leurs conditions de travail. Parallèlement, celles des RSG demeurent plutôt précaires, puisque ces travailleuses gagnent moins que les éducatrices en installation et ne jouissent d'aucun des avantages prévus à la Loi sur les normes du travail.

Dans ce contexte, les RSG se regroupent en associations affiliées à différentes centrales syndicales (Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Confédération des syndicats démocratiques (CSD)) et déposent des requêtes en accréditation, faisant valoir qu'elles sont des salariées des CPE, puisque les bureaux coordonnateurs relèvent à l'époque des CPE. Les tribunaux spécialisés, dont le Tribunal du travail et la Commission des relations de travail (CRT) concluent que ces travailleuses sont effectivement des salariées de CPE, ce qui pave la voie à la syndicalisation des RSG.

NOUVELLE LOI, NOUVEAU STATUT POUR LES RSG

En décembre 2003, coup de théâtre ! Le gouvernement québécois adopte sous bâillon la *Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance*, mieux connue comme la loi 8, qui retire le statut de salariées aux RSG et leur accorde plutôt un statut de travailleuses autonomes. Cela se fait sans consultation préalable des organisations syndicales qui représentent ces travailleuses. Une loi similaire, la loi 7, modifie le statut d'une autre catégorie de main-d'œuvre principalement féminine : les ressources intermédiaires et ressources de type familial (RI-RTF), des travailleuses accueillant chez elles des personnes en perte d'autonomie ou vivant avec un problème de santé mentale.

Ce changement de statut a plusieurs conséquences importantes pour les RSG. En effet, le passage de salariées à travailleuses autonomes les exclut de la protection de plusieurs lois, comme la *Loi sur les normes du travail*, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et la *Loi sur l'équité salariale*. Leur nouveau statut rend aussi impossible le dépôt d'une requête en accréditation syndicale auprès de la Commission des relations de travail. L'objectif du gouvernement est clair : mettre un terme à la campagne de syndicalisation des RSG et couper dans les dépenses publiques en réduisant leurs protections sociales[31].

31 Jean Bernier, " Des salariés déguisés en travailleurs autonomes ", article paru dans Le Soleil, 28 octobre 2003, p. A17.

L'UTILISATION DU DROIT INTERNATIONAL PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les organisations syndicales contestent rapidement les lois 7 et 8, tant au niveau national qu'international. Le surlendemain de leur adoption, la CSN, la FTQ, la CSQ et la CSD déposent des plaintes auprès du Comité de la liberté syndicale de l'OIT, affirmant que les lois 7 et 8 contreviennent à la Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (87), ratifiée par le Canada. Une procédure est également intentée devant la Cour Supérieure du Québec afin de faire déclarer ces lois inconstitutionnelles.

La suite des choses est un bel exemple de l'utilisation des mécanismes du droit international. En effet, en 2006, le Comité de la liberté syndicale donne raison aux organisations syndicales et recommande au gouvernement du Québec de modifier les lois 7 et 8 pour permettre aux travailleuses de bénéficier du régime général du droit du travail collectif, ce qui leur permettrait de constituer des organisations syndicales et de jouir du libre droit d'association et de négociation collective[32].

Puis, en 2008, la juge Danielle Grenier de la Cour Supérieure du Québec déclare les lois 7 et 8 inconstitutionnelles, invalides et inopérantes, puisqu'elles sont en contradiction avec les principes de droit d'association et d'égalité contenus dans les chartes canadienne et québécoise des droits[33]. Ce qui est particulièrement intéressant, c'est que la juge Grenier accorde dans sa décision une importance primordiale aux instruments internationaux auxquels le Canada a adhéré. Par exemple, elle fait référence à la décision rendue par le Comité de la liberté syndicale et soutient que les lois 7 et 8 violent la Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (C87). Elle invoque aussi le Pacte sur les droits économiques, sociaux, culturels (PIDESC) et le Pacte sur les droits civils et politiques (PIDCP) de l'ONU[34]. Sur la notion d'égalité, elle insiste particulièrement sur le fait que ces deux lois renforcent la vision stéréotypée d'un travail féminin, avec les facteurs de discrimination que cela représente[35]. Afin d'appuyer cette conclusion, la juge Grenier fait d'ailleurs une analyse exhaustive du droit international en matière d'égalité des femmes, se référant notamment à la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), une convention de l'ONU ratifiée par le Canada.

32 Décisions du Comité de la liberté syndicale, cas n°2314 (CSN) et n°2333 (CSQ, CSD et FTQ).

33 Conseil québécois des services de garde éducatifs à l'enfance, « La Cour supérieure invalide la Loi n°8 «, article paru dans le bulletin Info RH, disponible en ligne : [http://fichiers.iclic.ca/cpepremiers-pasfcpeqqcca_histo.pdf].

34 Ce sont les conclusions principales du jugement Grenier, rendu le 31 octobre 2008 à la Cour Supérieure du Québec.

35 La plupart des 15 000 RSG que la province compte actuellement sont syndiquées. Elles ont signé leurs premières ententes collectives en mars 2011, avec l'appui de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

LE DROIT INTERNATIONAL :PAS QU'UN OUTIL JURIDIQUE !

Bien qu'au final, les RSG n'aient pas entièrement retrouvé leur statut de travailleuses salariées, notamment en raison de changements dans la structure des services de garde en 2009, il n'en reste pas moins que leur situation globale en emploi s'est améliorée et qu'elles ont sauvegardé leurs droits syndicaux. D'ailleurs, depuis le jugement Grenier, on note un fort engouement des RSG pour la syndicalisation[36].

De plus, au-delà de la portée légale de ce cas, il semble que le recours au Comité de la liberté syndicale et la bataille juridique qui a suivi ont servi de levier à la mobilisation des RSG. En effet, des représentants syndicaux ont noté que le fait d'avoir une décision favorable du Comité a eu pour effet de légitimer les demandes des RSG et de leur fournir des armes pour défendre leur position[37]. Cela a également permis de sensibiliser la population en général et de mettre un peu de pression sur le gouvernement, puisque la décision du Comité de la liberté syndicale a été amplement relayée dans les médias québécois.

Pour conclure...

L'OIT est une organisation incontournable lorsqu'il est question des droits au travail dans une perspective internationale. Fruit d'un consensus international qui émane à la fois des travailleuses et travailleurs, des employeurs et des États, ses décisions sont porteuses d'une valeur politique, sociale et juridique considérable. La structure tripartite de l'OIT fait que les syndicats ont le pouvoir d'être des acteurs importants dans la construction du droit international du travail. Dans ce contexte, il importe de bien comprendre les outils et mécanismes de l'OIT et de développer différentes stratégies permettant de les utiliser à leur plein potentiel. De plus, gardons à l'esprit que la force de frappe du droit international n'est pas que juridique et normative ; c'est en effet un outil important d'éducation, de mobilisation et de plaidoyer.

36 Présentation de Mario Évangéliste (CSN) et Frédéric Tremblay (CSQ) au CISO, 3 octobre 2010. Le compte-rendu de cette présentation est disponible en ligne : [http://www.ciso.qc.ca/wordpress/wp-content/uploads/Compte-rendu-1er-octobre-20106.pdf].

37 Les informations concernant la mission et la structure de l'ONU sont tirées de son site Internet : [http://www.un.org/fr/aboutun/index.shtml].

L'Organisation des Nations Unies (ONU) et la protection des droits au travail

Alors que l'Organisation internationale du Travail offre des protections ciblées dans différents contextes d'emploi, l'Organisation des Nations Unies (ONU) offre plutôt un cadre de protection plus général qui nous permet d'inscrire la défense des droits des travailleuses et des travailleurs dans un contexte de défense des droits humains.

Nous nous intéresserons aux principaux instruments de l'ONU, soit la Déclaration universelle des droits de l'homme et ses deux pactes, de même qu'à quelques conventions particulièrement intéressantes en matière de droits au travail. Nous nous pencherons également sur le lien entre ces instruments internationaux et nos propres chartes canadienne et québécoise. Finalement, nous tenterons de dégager des pistes d'action pour les organisations syndicales, au Nord comme au Sud.

L'ONU : sa mission et sa structure

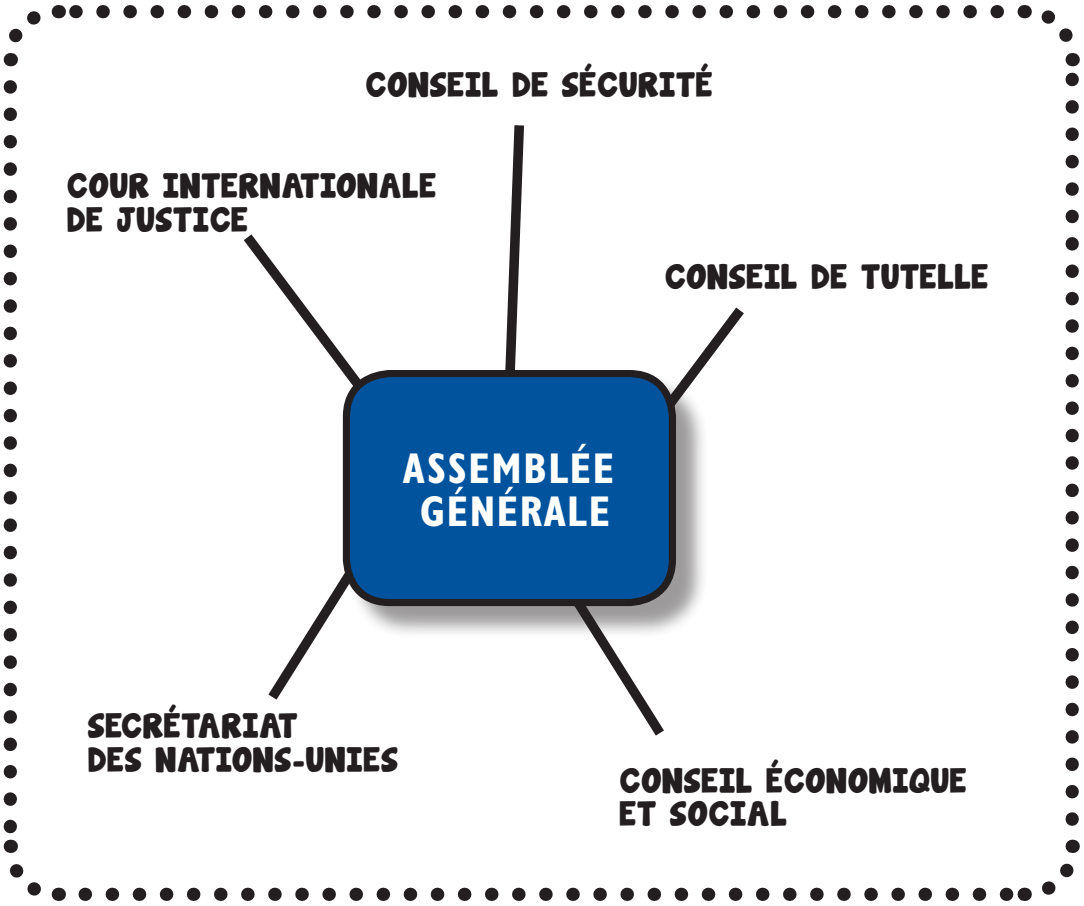
Créée en 1945, suite à la Deuxième Guerre mondiale, l'Organisation des Nations Unies (ONU) a été fondée dans le but de favoriser la paix entre les nations. Ses objectifs sont de faciliter la coopération dans les domaines du droit international, de la sécurité internationale, du développement économique, du progrès social et des droits de l'homme. À ce jour, l'ONU compte 193 pays membres, soit presque la totalité des États du monde[38].

En vertu de son statut unique et des pouvoirs que lui confère sa charte fondatrice, l'ONU peut prendre des mesures pour résoudre un grand nombre de problèmes à l'échelle de la planète. Bien qu'elle soit surtout connue pour ses opérations de maintien de la paix et de prévention des conflits (par les fameux Casques bleus), son champ d'activité est cependant beaucoup plus vaste, allant du développement durable à la protection des personnes réfugiées, en passant par la promotion de la démocratie, la santé publique et l'égalité entre les sexes.

38 Les informations concernant la DUDH sont tirées d'une section du site Internet de l'ONU qui lui est consacrée : [http://www.un.org/fr/documents/udhr/].

La structure de l'ONU

L'ONU SE DIVISE EN SIX ORGANES PRINCIPAUX :



L'Assemblée générale se compose de représentants de tous les États membres, selon le principe : un membre, un vote. Il s'agit d'un forum multilatéral de discussion sur les questions touchant au maintien de la paix ou à la sécurité internationale. Les conclusions de l'Assemblée générale n'ont qu'une valeur de recommandation, et au final, c'est le Conseil de sécurité qui prend
les décisions.

Le Conseil de sécurité a comme fonction principale de maintenir la paix et la sécurité internationale. Il est composé de cinq membres permanents (Chine, les États-Unis, la Fédération de Russie, la France et le Royaume-Uni) et de dix membres non permanents qui sont élus pour des mandats de deux ans par l'Assemblée générale. Comme toute décision de fond du Conseil de sécurité doit être entérinée par les cinq membres permanents, cela donne à chacun d'eux un droit de veto. Le Conseil de sécurité est le seul organe de l'ONU à pouvoir prendre des décisions que les États membres sont dans l'obligation d'appliquer.

Le Conseil de tutelle a été institué en 1945 pour assurer la surveillance de onze territoires sous tutelle placés sous l'administration de sept États membres. La fonction du Conseil de tutelle était de garantir que les mesures appropriées étaient prises pour préparer les territoires visés à l'autonomie ou à l'indépendance. En 1994, l'ensemble des territoires visés avait acquis leur indépendance légale ce qui entraina une modification du règlement intérieur du Conseil de tutelle, dont la mission était désormais accomplie. Le Conseil est désormais composé des cinq membres permanents du Conseil de sécurité. Il ne se réunit maintenant que lorsque des circonstances particulières l'exigent, telles que la tutelle du Kosovo.

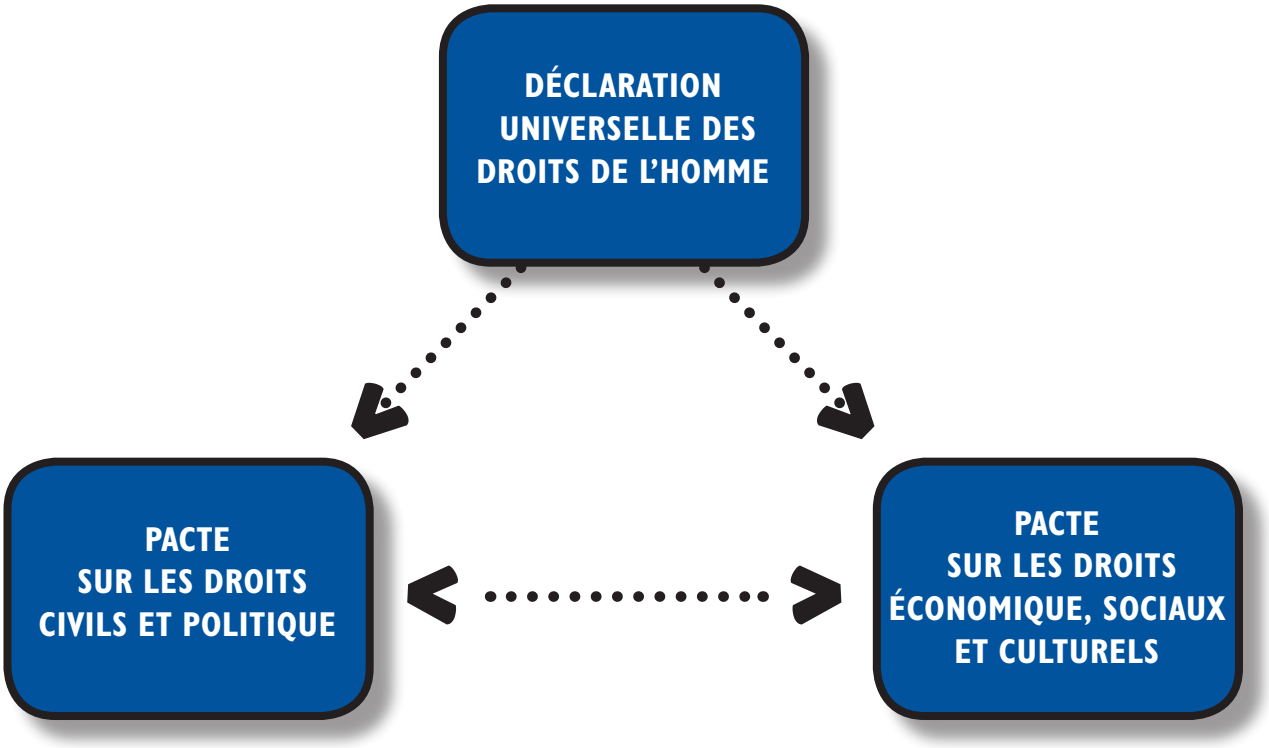
La Cour internationale de justice (CIJ) constitue l'organe judiciaire principal des Nations Unies et a pour principale fonction de régler les différends d'ordre juridique entre les États. Elle peut également donner des avis consultatifs sur des questions que l'ONU ou ses agences spécialisées pourraient lui poser. Seuls les États peuvent porter plainte devant la CIJ contre d'autres États, il ne s'agit donc pas d'un mécanisme de règlement des différends pouvant être utilisés par les syndicats et autres organisations non gouvernementales.

Le Conseil économique et social (ECOSOC) est l'organe principal de coordination des activités de l'ONU et de ses agences et institutions spécialisées pour les domaines économiques et sociaux. Il est chargé de promouvoir une élévation du niveau de vie, le plein emploi et le progrès économique et social, il doit faciliter la coopération internationale dans les domaines de la culture et de l'éducation et favoriser le respect universel des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Les 54 membres de l'ECOSOC sont élus par l'Assemblée générale pour des mandats de trois ans qui se chevauchent. L'ECOSOC regroupe une variété d'organes spécialisés, dont l'Organisation internationale du travail (OIT).

Le secrétariat des Nations Unies s'acquitte des tâches quotidiennes de l'Organisation. Il est au service de tous les autres organes principaux du système onusien. Composé de fonctionnaires recrutés sur le plan international et répartis dans des lieux d'affectation à travers le monde, le secrétariat est dirigé par le Secrétaire général des Nations Unies, qui est nommé par l'Assemblée générale sur recommandation du Conseil de sécurité. Son mandat est de cinq ans et il est renouvelable.

La Charte de l'ONU : un outil important de protection des droits humains

L'ONU n'est pas un gouvernement mondial. En ce sens, elle ne produit pas des lois, mais fait plutôt la promotion de différents traités ou conventions internationales qui forment le cadre général de protection des droits de la personne en droit international. La Charte de l'ONU est en quelque sorte la mère de toutes les conventions, avec ses trois textes fondamentaux que sont la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), le Pacte relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et le Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC).



LA DÉCLARATION UNIVERSELLE DES DROITS DE L'HOMME

Adoptée le 10 décembre 1948, la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) fut le premier acte de reconnaissance de l'égalité entre tous les êtres humains à l'échelle de la planète[39]. Elle s'appuie sur trois principes fondamentaux :

- Les droits de la personne sont inaliénables : aucune situation ne peut justifier le retrait de ses droits à une personne, car elle les possède pour toujours.

- Les droits de la personne sont indivisibles : une personne doit se voir reconnaître l'entièreté des droits, pas seulement certains d'entre eux.

- Les droits de la personne sont interdépendants : ils forment un tout qui garantit à chacun de vivre en sécurité et d'être libre.

Bien qu'elle n'ait pas de réelle portée juridique, la DUDH a inspiré nombre de traités internationaux qui ont permis l'intégration de ses valeurs fondatrices au droit national des États.

Suite à l'adoption de la Déclaration universelle, l'Assemblée générale de l'ONU a souhaité créer une Charte des droits de l'homme qui aurait force obligatoire. Deux textes complémentaires voient ainsi le jour en 1966 : le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC). C'est le contexte de la Guerre froide qui explique la scission des droits humains en deux catégories distinctes, les pays du bloc capitaliste et ceux du bloc communiste n'arrivant pas à s'entendre sur une vision commune des droits à privilégier[40].
Ces deux pactes garantissent l'ensemble des droits visant le respect, l'égalité et la dignité de chaque être humain.

39 Ligue des droits et libertés, Guide d'introduction aux droits économiques, sociaux et culturels. Connaître nos droits pour en revendiquer le respect! En ligne. [http://liguedesdroits.ca/assets/files/education_droits_2/PAC-guide_introduction_DESC.pdf].

40 Sauf indication contraire, les informations concernant le PIDCP sont tirées d'une section du site Internet de l'ONU qui lui est consacrée : [http://www2.ohchr.org/french/law/ccpr.htm].

QU'EST-CE QUE LE PACTE RELATIF AUX DROITS CIVILS ET POLITIQUES?

Le PIDCP garantit les libertés civiles et politiques classiques, telles que le droit à la vie, à la liberté et à la sécurité. Cela résulte en des dispositions juridiques importantes en matière d'égalité devant la loi et d'interdiction de la discrimination[41]. Adopté en 1996 et entré en vigueur en 1976, le PIDCP a été ratifié par 178 pays[42]. Un premier protocole facultatif, entré en vigueur en même temps que le pacte, prévoit un mécanisme de plaintes permettant à des individus ou à des groupes qui les représentent de porter leur cas à l'attention du Comité des droits de l'homme. Depuis 1989, un second protocole facultatif porte sur l'interdiction de la peine de mort.

- Le Canada a ratifié le PIDCP et son premier protocole facultatif en 1976. Le protocole facultatif portant sur la peine de mort a aussi été ratifié en 2005[43].

QU'EST-CE QUE LE PACTE RELATIF AUX DROITS ÉCONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS?

Adopté par l'ONU en 1966 et entré en vigueur en 1976, le PIDESC définit les éléments suivants comme faisant partie intégrante des droits humains : le droit à un niveau de vie suffisant, le droit à l'éducation, le droit au travail dans des conditions justes et favorables, le droit à la santé, le droit à la sécurité sociale et le droit de participer à la vie culturelle. Le PIDESC voit la protection de ces droits économiques, sociaux et culturels comme étant cruciale, puisque les droits civils et politiques ne peuvent se réaliser que si les besoins humains fondamentaux des populations sont satisfaits. Le PIDESC a été ratifié par plus de 150 États, à l'exception notoire des États-Unis.

Le 10 décembre 2008, le Protocole facultatif au PIDESC a été adopté par l'Assemblée générale des Nations unies, jour du 60e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH). Tout comme pour le PIDCP, ce protocole crée un mécanisme de contrôle permettant aux individus ou aux groupes qui agissent en leur nom d'obtenir justice sur le plan international, en cas d'impossibilité de se faire entendre au sein des systèmes juridiques nationaux. Les plaintes sont traitées par le Comité des DESC de l'ONU. Bien des militantes et militants des droits humains considèrent l'adoption de ce protocole comme une avancée considérable pour la justice sociale, puisque cela proclame l'indivisibilité des droits humains. Cependant, il reste beaucoup à faire pour que les États adhèrent à ce protocole :
40 États l'ont ratifié à ce jour[44], dont très peu de pays ayant un poids politique important à l'échelle internationale.

- Le Canada a ratifié le PIDESC en 1976, mais n'a pas encore ratifié son protocole facultatif.

LES DROITS AU TRAVAIL DANS LES INSTRUMENTS DE L'ONU

Comme nous pouvons le constater dans le tableau suivant, les trois textes qui forment la Charte de l'ONU offrent plusieurs protections aux travailleuses et aux travailleurs. Alors que les dispositions contenues dans la DUDH et dans le PIDCP sont de nature plus générale, c'est le PIDESC qui offre les protections les plus étendues. Dans les paragraphes suivants, nous explorerons de façon thématique les protections offertes, ce qui nous permettra de compléter avec d'autres conventions de l'ONU portant sur les mêmes enjeux.

41 Selon le site Internet dédié aux ratifications des traités et conventions de l'ONU : [http://treaties.un.org].

42 Nous vous invitons à consulter le site Internet du Ministère de la Justice du Canada pour connaître les traités internationaux relatifs aux droits de la personne ratifiés par le Canada : [http://www.justice.gc.ca/fra/pi/gci-icg/didp-ihrl/tcp.html].

43 Selon le site Internet dédié aux ratifications des traités et conventions de l'ONU : [http://treaties.un.org].

44 Nous vous invitons à consulter le site Internet du Ministère de la Justice du Canada pour connaître les traités internationaux relatifs aux droits de la personne ratifiés par le Canada : [http://www.justice.gc.ca/fra/pi/gci-icg/didp-ihrl/tcp.html].

LES DROITS AU TRAVAIL RECONNUS DANS LES GRANDS INSTRUMENTS DE PROTECTION DES DROITS HUMAINS DE L'ONU

DUDH

ARTICLE 4

Interdiction de l'esclavage

ARTICLE 20

Liberté de réunion et d'association pacifique

ARTICLE 22

Droit à la sécurité sociale

ARTICLE 23

- Droit au travail
- Droit à une rémunération équitable et satisfaisante
- Droit à des conditions équitables et satisfaisantes de travail
- Droit au libre-choix de son travail
- Droit à un salaire égal pour un travail égal
- Protection contre le chômage
- Droit à la liberté syndicale

ARTICLE 24

Droit au repos et aux loisirs

ARTICLE 25

Droit à un niveau de vie suffisant

ARTICLE 26

Droit à l'éducation

PIDCP

ARTICLE 8

Interdiction de l'esclavage

ARTICLE 14

Égalité de tous devant les tribunaux

ARTICLE 21

Droit de réunion

ARTICLE 22

- Droit à la liberté d'association
- Droit à la liberté d'association

ARTICLE 26

- Égalité devant la loi
- Égale protection de la loi

PIDESC

ARTICLE 6

- Droit au travail
- Orientation professionnelle et technique

ARTICLE 7

- Conditions de travail juste et favorable
- Droit à un salaire équitable
- Droit à un salaire égal pour un travail égal
- Droit à la sécurité et à l'hygiène au travail
- Droit à une existence décente pour les travailleurs et leur famille
- Limitation raisonnable de la durée de travail
- Droit au repos et aux loisirs
- Droit à la rémunération des jours fériés

ARTICLE 8

- Droit à la liberté syndicale
- Droit de grève

ARTICLE 11

Droit à un niveau de vie suffisant

ARTICLE 13

Droit à l'éducation

LES DROITS SYNDICAUX

La DUDH et ses 2 pactes protègent différents aspects de la liberté d'association et de la liberté syndicale. Il convient donc de distinguer ces deux concepts, la liberté syndicale découlant de la liberté d'association dans son sens large. En effet, la liberté d'association couvre le spectre plus large du droit des personnes de se regrouper librement en vue d'activités qui n'ont pas nécessairement des visées syndicales. La liberté d'association garantit, par exemple, le droit des personnes de se rassembler sur la base d'opinions politiques communes, de croyances religieuses partagées, de considérations communautaires ou pour la défense et la promotion de certains droits humains ou encore pour la protection de l'environnement. La liberté syndicale, elle, accorde le droit aux travailleuses et aux travailleurs de s'associer librement en vue de la défense de leurs intérêts auprès de leur employeur.

La DUDH, le PIDCP et le PIDESC protègent tous les trois le droit de réunion, le droit à la liberté d'association et le droit à la liberté syndicale. Cependant, c'est le PIDESC qui définit le plus largement le droit à la liberté syndicale, alors que les deux autres textes se contentent de reconnaître ces droits en termes généraux. Le PIDESC reconnaît en effet le droit des travailleuses et des travailleurs de fonder des syndicats, de s'affilier à un syndicat et de choisir librement le syndicat qui les représente. Les règles déterminant les conditions d'admission des travailleuses et des travailleurs à un syndicat déjà existant doivent être déterminées par ces syndicats eux-mêmes, et non par les États. Le PIDESC garantit également le droit des syndicats de former des fédérations, des confédérations ou des organisations syndicales internationales ou de s'y affilier.

L'INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION

La non-discrimination étant un principe fondamental en matière de protection des droits de l'homme, les trois textes de la Charte de l'ONU se fondent sur ce principe. Par conséquent, chacun des droits qu'ils contiennent doit s'appliquer à tous les individus, sans distinction de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou autre.

**Mis à part la Déclaration universelle et ses deux pactes,
trois conventions importantes nous semblent particulièrement intéressantes en matière d'interdiction de la discrimination
au travail :**

- la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CEDR);
- la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH);
- la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF).

Nous nous intéresserons ici aux deux premières, puisque la troisième sera abordée dans la section sur les droits des femmes au travail.

La Convention internationale sur l'élimination de la discrimination raciale (CEDR)[45] a été adoptée par l'ONU en 1965 et est entrée en vigueur en 1969. Les États signataires s'engagent à supprimer toute forme de discrimination raciale et à promouvoir la compréhension interethnique. En matière de travail, cette convention reconnaît une série de droits pour lesquels doit être reconnu à chacun l'égalité devant la loi sans distinction de race, de couleur ou d'origine nationale ou ethnique, notamment le droit à la liberté de réunion et d'association pacifique, le droit à des conditions équitables et satisfaisantes de travail, le droit à la protection contre le chômage, le droit à un salaire égal pour un travail égal, le droit à une rémunération équitable et satisfaisante, le droit de fonder ou de s'affilier à des syndicats et le droit à l'éducation et à la formation professionnelle. En 2011, la CEDR comptait 176 États signataires.

- Le Canada a ratifié cette convention en 1970[46].

La Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH)[47] a été adoptée par l'ONU en 2006 et est entrée en vigueur en 2008. Les États parties à la Convention s'engagent à promouvoir, protéger et assurer la pleine jouissance des droits de la personne aux personnes handicapées et garantir leur pleine égalité juridique. Plusieurs dispositions touchent les droits au travail des personnes handicapées : possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi, interdiction de la discrimination fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes (recrutement, embauche, conditions de sécurité et d'hygiène au travail), et exercice de leurs droits professionnels et syndicaux sur la base de l'égalité avec les autres travailleuses et travailleurs.

La CDPH est complétée par un Protocole facultatif, qui garantit aux personnes et aux groupes ayant épuisé tous les recours nationaux que leurs plaintes de discrimination fondées sur les droits de la personne seront entendues par le Comité des Nations Unies pour les droits des personnes handicapées.

- Le Canada a ratifié cette convention en 2010, mais n'a pas ratifié son protocole facultatif[48].

45 Sauf indication contraire, les informations concernant la CEDR sont tirées d'une section du site Internet de l'ONU qui lui est consacrée : [http://www2.ohchr.org/french/law/index.htm].

46 Nous vous invitons à consulter le site Internet du Ministère de la Justice du Canada pour connaître les traités internationaux relatifs aux droits de la personne ratifiés par le Canada : [http://www.justice.gc.ca/fra/pi/gci-icg/didp-ihrl/tcp.html].

47 Sauf indication contraire, les informations concernant la CDPH sont tirées d'une section du site Internet de l'ONU qui lui est consacrée : [http://www.un.org/french/disabilities/default.asp?id=1413].

48 Nous vous invitons à consulter le site Internet du Ministère de la Justice du Canada pour connaître les traités internationaux relatifs aux droits de la personne ratifiés par le Canada : [http://www.justice.gc.ca/fra/pi/gci-icg/didp-ihrl/tcp.html].

LES DROITS DES FEMMES

Les droits des femmes en matière de travail sont protégés par la Charte de l'ONU. La principale protection offerte par chacun de ces instruments est l'interdiction générale de la discrimination fondée sur le sexe. Concernant le travail, cela signifie que les travailleuses doivent jouir de tous les droits au travail contenus dans ces instruments, au même titre que les hommes. En plus de ces trois instruments, l'ONU fait la promotion de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), un instrument particulièrement intéressant en matière de droits des femmes en général, mais également en ce qui touche le travail.

La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)[49] a été adoptée par l'ONU en 1979 et est entrée en vigueur en 1981. Elle vise à supprimer toute attitude et pratique ou toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur le sexe ayant pour effet de défavoriser les femmes et les filles au profit des hommes. Il s'agit d'un complément essentiel de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH). La Convention jette les bases de la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes en assurant un accès égal à la vie politique et publique, ainsi qu'à l'éducation, la santé et l'emploi. Les États parties ont accepté de prendre toutes les mesures appropriées, y compris des lois et des mesures extraordinaires temporaires, pour que les femmes puissent bénéficier entièrement de leurs droits humains et de leurs libertés fondamentales. En 2011, la CEDEF comptait 187 États signataires. Elle jouit donc d'une reconnaissance internationale quasi universelle.

La CEDEF protège le droit des femmes de travailler, de choisir leur emploi et d'œuvrer dans les mêmes conditions et avantages que les hommes, que ce soit en matière de formation professionnelle, de prestations de sécurité sociale ou de conditions de travail à proprement parler. La CEDEF protège également le droit à une rémunération égale pour un travail égal. Les mêmes possibilités d'emplois, de promotion et de requalification en cours d'emploi doivent être accordées aux femmes en vertu de la CEDEF.

Un protocole facultatif complétant la convention a été adopté en 1999 et est entré en vigueur en 2000. Il a permis la création de deux nouvelles procédures visant à mieux veiller au respect des dispositions de la Convention.

- Le Canada a ratifié la CEDEF en 1981 et son protocole facultatif en 2002.

49 Sauf indication contraire, les informations concernant la CEDEF sont tirées d'une section du site Internet de l'ONU qui lui est consacrée : [http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm].

LES DROITS DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS MIGRANTS

Les droits des travailleuses et des travailleurs migrants sont reconnus par la DUDH, le PIDCP et le PIDESC sur la base du principe de la non-discrimination. De plus, reconnaissant que les travailleuses et les travailleurs migrants sont des personnes vulnérables et à risque d'abus et d'exploitation, l'ONU a adopté une convention qui porte spécifiquement sur cet enjeu, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (CTM).

La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (CTM) a été adoptée par l'ONU en 1990 et est entrée en vigueur en 2003. Cette convention s'inspire de la Déclaration universelle des droits de l'homme et de deux conventions de l'OIT portant sur le travail migrant (C97 et C143). La CTM donne une définition précise du travail migrant et reconnaît que les droits humains fondamentaux doivent être appliqués à toutes les personnes migrantes, indépendamment de leur statut légal. Elle affirme notamment le droit à un permis de travail qui n'est pas limité à un seul employeur, de même que le droit pour les travailleuses et les travailleurs migrants d'être accompagnés par un ou des membres de leur famille. Elle comporte également une procédure permettant aux travailleuses et travailleurs ainsi qu'à leur famille de déposer des plaintes individuelles lorsqu'ils estiment que leurs droits ont été bafoués. À ce jour, près de 40 pays ont ratifié cette convention, mais aucun pays de destination des travailleuses et travailleurs migrants ne l'a fait.

- Le Canada n'a pas ratifié cette convention[50].

50 Nous vous invitons à consulter le site Internet du Ministère de la Justice du Canada pour connaître les traités internationaux relatifs aux droits de la personne ratifiés par le Canada : [http://www.justice.gc.ca/fra/pi/gci-icg/didp-ihrl/tcp.html].

Les mécanismes de contrôle et de plainte

S'assurer du respect des droits humains n'est pas une tâche facile et les moyens pour y parvenir sont à la fois juridiques, politiques et diplomatiques. Au sein de l'ONU, il existe plusieurs mécanismes qui permettent d'évaluer la mise en œuvre des engagements pris par les États sur la scène internationale et de formuler des plaintes en cas de violations des droits. Certains sont l'apanage exclusif des États ou des institutions internationales, mais d'autres peuvent être mobilisés par différents acteurs de la société civile, dont les syndicats. Nous vous présenterons ici quelques-uns des mécanismes principaux, en lien avec les instruments abordés précédemment.

LE SUIVI DE LA DUDH ET DE SES DEUX PACTES

La Déclaration universelle des droits de l'homme ayant un caractère avant tout déclaratoire, aucun mécanisme de suivi ne lui est assorti. Il faut donc plutôt examiner ce qui se fait du côté des deux pactes, dont l'application est surveillée par des comités d'experts indépendants : le Comité des droits de l'homme pour le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et le Comité des droits économiques, sociaux et culturels pour le Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC)[51].

Tous les États parties sont tenus de présenter aux comités, à intervalle régulier, des rapports sur la mise en œuvre des droits consacrés par les pactes (généralement aux cinq ans). Les comités examinent chaque rapport et font part de leurs préoccupations et de leurs recommandations aux États sous la forme d'observations finales.

De plus, dans le cadre du Comité des droits de l'homme, il est possible pour des individus ou des groupes de déposer une plainte pour violation d'un droit civil ou politique. Comme ce mécanisme existe depuis 1976, il existe déjà une jurisprudence riche en la matière. Pour ce qui est des droits économiques, sociaux et culturels, auxquels les droits au travail sont plus souvent reliés, un tel mécanisme n'est pas encore pleinement effectif. Cependant, tel que mentionné précédemment, l'adoption du protocole facultatif en 2008 créant un mécanisme de plainte pour les particuliers permet tous les espoirs.

LE SUIVI DES CONVENTIONS

Quant aux conventions, chacune est supervisée par un comité d'experts internationaux et possède son propre mécanisme de contrôle[52]. Les procédures de contrôle se font généralement entre États, mais certaines conventions incluent également une possibilité pour les organisations de la société civile de déposer une plainte pour faire état d'une violation des principes de la convention. C'est le cas entre autres pour la Convention internationale sur l'élimination de la discrimination raciale et pour celle sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Cependant, il faut préciser que dans certains cas, on ne peut utiliser cette procédure en tandem avec d'autres procédures ou recours internationaux, comme ceux de l'OIT. Un syndicat qui souhaiterait utiliser un mécanisme de recours international devra donc déterminer quelle voie sera la plus appropriée.

UN NOUVEAU MÉCANISME DE CONTRÔLE : L'EXAMEN PÉRIODIQUE UNIVERSEL

Depuis 2008, un nouveau système de vérification a été instauré à l'ONU : l'examen périodique universel (EPU)[53]. Contrairement aux autres

51 Sauf indication contraire, les informations portant sur les mécanismes de suivi des deux pactes proviennent des sites Internet des comités : Comité des droits de l'homme : [http://www2.ohchr.org/french/bodies/hrc/] et Comité des DECS : [http://www2.ohchr.org/french/bodies/cescr/].

52 Sauf indication contraire, les informations portant sur les mécanismes de suivi des conventions proviennent des sites Internet des comités : Comité pour l'élimination de la discrimination raciale : [http://www2.ohchr.org/french/bodies/cerd/index.htm] et Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes : [http://www2.ohchr.org/french/bodies/cedaw/].

53 Les informations portant sur L'EPU proviennent du site Internet de la Ligue des droits et libertés : [http://www.liguedesdroits.ca/interventions-internationales/conseil-des-droits-de-lhomme/EPU.html).

mécanismes, il n'examine pas la situation des droits en vertu d'un traité en particulier, mais plutôt d'un point de vue global. C'est le nouveau Conseil des droits de l'homme qui est responsable de cet examen.

Par ce mécanisme, chaque État membre doit rendre compte aux cinq ans des avancées menées sur son territoire au chapitre des droits humains, non pas devant un comité d'experts, mais plutôt devant les autres États membres. Il n'est pas le seul acteur à pouvoir présenter ses observations : différents organes de l'ONU, ainsi que des organisations non gouvernementales, des institutions nationales des droits de l'homme, des institutions académiques et de recherche ou des représentants de la société civile sont appelés à témoigner de leurs constatations, soit via le processus de consultation nationale, ou encore dans un rapport alternatif. Suite à l'étude du dossier de chaque État, des recommandations sont données et des engagements sont pris.

L'EPU est un processus encore jeune. Pour éviter qu'il ne devienne qu'une occasion de parade et s'assurer qu'il constitue réellement un outil d'analyse, de réflexion et d'engagement, il est de mise que les mouvements sociaux soient vigilants et impliqués.

Les instruments de protection des droits humains au Canada

Le Canada et le Québec ont tous les deux également adopté des instruments protégeant les droits humains, soit la Charte canadienne des droits et libertés et la Charte québécoise des droits et libertés de la personne.

LA CHARTE CANADIENNE

Entrée en vigueur en 1982, la Charte canadienne des droits et libertés est en quelque sorte la plus importante loi nationale, puisqu'elle peut rendre invalide toute autre loi qui serait jugée incompatible avec ses dispositions. Régissant les rapports entre l'État et les citoyens, elle s'inspire de la DUDH et contient notamment des dispositions sur les droits civils et politiques tels que la liberté d'expression et d'association et le droit à l'égalité. La Charte canadienne des droits et libertés ne protège pas explicitement les droits économiques, sociaux et culturels[54].

LA CHARTE QUÉBÉCOISE

Adoptée en 1975 et entrée en vigueur en 1976, la Charte québécoise des droits et libertés de la personne s'inspire de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

Elle s'applique non seulement aux rapports entre l'État et les citoyennes et citoyens, mais aux rapports privés.
Et, contrairement à la Charte canadienne, la Charte québécoise inclut certains droits économiques, sociaux et culturels, notamment le droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes[55].

DROITS AU TRAVAIL : LA PERTINENCE DES INSTRUMENTS INTERNATIONAUX

Malgré l'inclusion de certains droits économiques et sociaux dans la Charte québécoise, notamment en matière de droits au travail, on constate que le recours aux instruments internationaux est toujours d'actualité. En effet, un outil comme le PIDESC fournit un cadre normatif qui fait consensus à l'échelle internationale et qui peut être très inspirant pour bâtir des revendications nationales. De plus, dans un contexte où le recours aux tribunaux québécois et canadien pour la protection de droits économiques et sociaux est souvent vu comme limité, l'utilisation des instruments internationaux demeure pertinente.

54 Ligue des droits et libertés, Guide d'introduction aux droits économiques, sociaux et culturels. Connaître nos droits pour en revendiquer le respect! En ligne. [http://liguedesdroits.ca/assets/files/education_droits_2/PAC-guide_introduction_DESC.pdf].

55 Ligue des droits et libertés, Guide d'introduction aux droits économiques, sociaux et culturels. Connaître nos droits pour en revendiquer le respect! En ligne. [http://liguedesdroits.ca/assets/files/education_droits_2/PAC-guide_introduction_DESC.pdf].

LES INSTRUMENTS DE L'ONU : QUELLE UTILITÉ POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES?

Contrairement à l'OIT, qui est fondée sur le tripartisme, les organisations syndicales n'occupent pas un rôle central dans le fonctionnement de l'ONU. Elles ne sont donc pas automatiquement intégrées dans les processus d'adoption des traités, ni dans les mécanismes de suivi, de contrôle et de plainte. D'un autre côté, ces instruments, et notamment la DUDH et ses deux pactes, ont un poids moral sans égal dans le droit international. Il convient donc d'explorer comment ils peuvent être utilisés par les organisations syndicales et les autres acteurs de la société civile.

SE MOBILISER GRÂCE AUX INSTRUMENTS DE L'ONU : L'EXEMPLE DES PAYS DU SUD

Dans de nombreux pays du Sud, les instruments de l'ONU, et plus particulièrement la DUDH et ses deux pactes, sont bien connus par les groupes sociaux, et parfois même par la population en général. Dans certains cas, ces instruments sont très précieux, puisque c'est tout ce que les gens ont pour faire reconnaître leurs droits. Dans d'autres cas, on les connaît bien parce que leurs grands principes ont été utilisés afin de renforcer les législations nationales et la jurisprudence, notamment pour un plus grand respect des droits économiques, sociaux et culturels (DESC). Par exemple, certains États comme l'Afrique du Sud, l'Équateur, la Bolivie, le Venezuela ou encore le Bangladesh ont inscrit dans leur Constitution nationale la garantie des DESC[56].

C'est le cas de l'Inde, où le droit à l'alimentation, reconnu par le PIDESC, est inscrit dans la Constitution du pays. Dans ce pays, comme dans de nombreux autres pays en développement, le droit à l'alimentation est lié de près aux droits au travail, puisqu'une grande majorité de la population vit de l'agriculture de subsistance. Or, dans les années 1990, le gouvernement de l'État d'Orissa a chassé les paysans de leur terre, sans aucune indemnisation, dans le but d'accroître son entreprise hydroélectrique. Des regroupements de syndicats et de mouvements de la société civile se sont alliés afin de représenter les paysans dans une plainte collective. La Cour a condamné l'État d'Orissa à octroyer une compensation adéquate à tous les paysans chassés[57].

DES PRESSIONS À FAIRE POUR LA RATIFICATION DE TRAITÉS PARTICULIÈREMENT IMPORTANTS

Actuellement, le Canada refuse toujours de ratifier certaines conventions qui auraient le potentiel d'améliorer les droits au travail sur son territoire. Par exemple, les organisations syndicales peuvent jouer un rôle important en mettant de la pression sur la classe politique pour que notre pays accepte d'adhérer aux principes de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (CTM). Le Canada soulève plusieurs objections à la ratification de cet outil. Il soutient notamment que les droits des personnes migrantes, qu'elles soient au pays de façon permanente ou temporaire, sont déjà protégés en vertu de la Charte canadienne des droits et libertés et des autres conventions internationales qu'il a ratifiées[58].La ratification par le Canada de cette convention est réclamée par de nombreuses organisations de la société civile au Québec et au Canada, car cela donnerait du poids aux luttes et aux revendications pour la reconnaissance des droits des travailleuses et des travailleurs migrants temporaires dans notre pays. De plus, la signature de la Convention obligerait le Canada à revoir en profondeur ses programmes de migration temporaire.

56 Ligue des droits et libertés, Guide d'introduction aux droits économiques, sociaux et culturels. Connaître nos droits pour en revendiquer le respect! En ligne. [http://liguedesdroits.ca/assets/files/education_droits_2/PAC-guide_introduction_DESC.pdf].

57 Jean Ziegler, Destruction massive : Géopolitique de la faim, Seuil, France, 2011, p. 163-169.

58 Victor Piché, Eugénie Pelletier et Dina Epale, Identification des obstacles à la ratification de la Convention de l'ONU sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille : le cas du Canada, Rapport commandité par l'UNESCO, section des migrations internationales et des politiques multiculturelles, août 2006. En ligne. [http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001473/147310f.pdf].

Dans la même veine, il faut également canaliser nos énergies pour amener le Canada à ratifier le protocole facultatif au Pacte des droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), ce qui permettrait aux individus et aux organisations qui les représentent de pouvoir soumettre des cas concrets de violations des droits au Comité des DESC de l'ONU.

Des mécanismes de suivi à mobiliser

Malgré la complexité des mécanismes de suivi des traités internationaux, ce sont des processus à investir, car ils permettent de mettre nos gouvernements sur la sellette, de soulever des débats dans les médias et par conséquent, de conscientiser la population aux violations des droits humains qui se déroulent dans notre pays.

Par exemple, en 2009, la Ligue des droits et libertés a produit un rapport dans le cadre du groupe de travail sur l'examen périodique universel de l'ONU. De nombreuses organisations québécoises ont contribué à ce processus, dont la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). À cette occasion, la Ligue des droits et libertés a interpellé les gouvernements du Québec et du Canada afin qu'ils reconnaissent leurs nombreux manquements à l'égard des droits humains, notamment en matière de droits au travail. La Ligue a dénoncé entre autres l'absence de reconnaissance et de protection des droits des travailleuses et des travailleurs migrants, de même que le refus du Canada de ratifier la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. Elle a également dénoncé la non-ratification de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, ce qui semble avoir eu de l'impact, puisque ce traité a été ratifié depuis[59].

Pour conclure…

Les instruments de l'ONU nous permettent d'appréhender les droits au travail comme des droits humains à part entière. En ce sens, ils représentent un idéal que les sociétés et les individus doivent chercher à atteindre afin de favoriser la paix et la sécurité dans le monde. Ces instruments donnent aussi une légitimité aux luttes pour une meilleure protection des droits au travail dans le contexte actuel de mondialisation. En effet, alors que le droit au libre commerce semble s'imposer comme la valeur dominante actuellement, il est important de rappeler aux États qui ratifient des accords commerciaux qu'ils sont également liés par des engagements en matière de droits de la personne. Ainsi, les principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme et de ses deux pactes, considérés comme les textes fondateurs du vivre ensemble à l'échelle de la planète, doivent être intégrés dans notre discours comme un rempart contre le néolibéralisme. Bien entendu, le droit international ne peut être la seule réponse du mouvement syndical dans le contexte actuel. Cependant, c'est une arme de plus dans l'arsenal des stratégies à déployer pour une meilleure reconnaissance et protection des droits de tous les travailleurs et toutes les travailleuses, au Québec comme dans le monde.

59 Pour consulter le rapport alternatif produit par la Ligue : [http://liguedesdroits.ca/interventions-internationales/conseil-des-droits-de-lhomme/EPU.html].

Utiliser le droit international : les pistes d'action syndicale

Au-delà des principes de réception du droit international en droit national, il est important de considérer le droit international comme un outil pouvant être utilisé de différentes façons, comme le démontre le tableau ci-bas inspiré d'un document d'Amnistie internationale sur la défense des droits économiques, sociaux et culturels. Ces modes d'action sont souvent utilisés en parallèle dans une même situation.

Type d'action	Caractéristique	Exemple
Sensibilisation et éducation	Vise la prise de conscience d'un groupe de personnes. Peut donner lieu à une formation organisée ou à une activité publique d'éducation.	Conférence organisée par le CISO sur les droits des travailleuses et des travailleurs dans les zones franches en Haïti.
Mobilisation populaire	Manifestation publique en faveur d'une cause par un grand nombre de personnes. Marches, rassemblements, pétitions, etc. Demande une capacité de coordination et du leadership.	Mobilisation populaire au Canada et en Colombie en vue de stopper la ratification de l'accord de libre-échange entre ces deux pays.
Plaidoyer	Défendre une cause auprès des gouvernements, des médias ou de l'opinion publique afin d'influencer des orientations ou décisions. Suppose une capacité de faire valoir une alternative, donc l'élaboration d'un argumentaire et un appel à la concertation.	Rapport alternatif publié par la Ligue des droits et libertés dans le cadre de l'examen périodique universel de l'ONU.
Lobbying	Tenter de faire pression ou d'influencer des élus ou des décideurs concernant des décisions à venir. Suppose une certaine capacité de convaincre et nécessite un accès aux personnes ciblées.	Pression des organisations de la société civile canadienne pour la ratification de la Convention de l'ONU sur le travail migrant.
Utilisation directe des outils internationaux	Recourir aux mécanismes de contrôle et de plaintes des organisations internationales. Participer à la construction des normes internationales. Nécessite une bonne connaissance des outils.	Recours de la CSN et de la CSQ pour faire reconnaître le droit à la syndicalisation des responsables de service de garde en milieu familial au Québec (comité de la liberté syndicale de l'OIT).
Recours en justice nationale	Porter une violation des droits des travailleurs ou des travailleuses devant les tribunaux en vue de stopper une action ou d'obtenir réparation. Dépend du fonctionnement du système juridique en vigueur.	Recours de la CSN et de la CSQ pour faire reconnaître le droit à la syndicalisation des responsables de service de garde en milieu familial au Québec (Cour supérieure du Québec).

Les engagements du Canada en un clin d'œil

Tout au long de ce guide, nous avons fait état des engagements pris par le Canada sur la scène internationale en matière de droits au travail. Les voici regroupés ici en tableaux récapitulatifs afin de faciliter la consultation.

LE CANADA ET L'ONU

Nom du traité	Ratification par le Canada
Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et ses deux protocoles facultatifs	Pacte et premier protocole facultatif (1976) Protocole facultatif sur la peine de mort (2005)
Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) et son protocole facultatif	Pacte (1976) Protocole facultatif non-ratifié
Convention pour l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) et son protocole facultatif	CEDEF (1981) Protocole facultatif (2002)
Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CEDR)	1970
Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) et son protocole facultatif	CDPH (2010) Protocole facultatif non-ratifié
Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (CTM)	Non-ratifiée

LE CANADA ET L'OIT : LES NORMES FONDAMENTALES

Thème	Nom du traité	Ratification par le Canada
Liberté d'association et de négociation collective	Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (C87)	**1948**
	Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective (C98)	**Non-ratifiée**
Élimination du travail forcé obligatoire	Convention sur le travail forcé (C29)	**Non-ratifiée**
	Convention sur l'abolition du travail forcé (C105)	**1957**
Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	Convention sur l'égalité de rémunération (C100)	**1951**
	Convention concernant la discrimination (C111)	**1958**
Abolition du travail des enfants	Convention sur l'âge minimum (C138)	**Non-ratifiée**
	Convention sur les pires formes de travail des enfants (C182)	**1999**

LE CANADA ET L'OIT : LES NORMES INTERNATIONALES SUR LE TRAVAIL MIGRANT

Nom du traité	Ratification par le Canada
Convention sur les travailleurs migrants (C97)	**Non-ratifiée**
Convention complémentaire sur les travailleurs migrants (C143)	**Non-ratifiée**
Convention concernant le travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques (C189)	**Non-ratifiée**

CISO
centre international
de solidarité ouvrière

565, boul. Crémazie Est, bureau 3500
Montréal (Québec) H2M 2V6
Téléphone : 514 383-2266
Télécopieur : 514 383-1143
ciso@ciso.qc.ca

www.ciso.qc.ca