

Section C : Fiche C3

**Le droit international, un outil syndical
dans le contexte de la mondialisation**



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

Alors que l'Organisation internationale du Travail (OIT) 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.

Dans cette fiche, 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.

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. Son objectif est 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 monde¹.

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 (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.

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, États-Unis, Fédération de Russie, France et 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 l'indépendance légale, ce qui entraîna 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 aussi 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.

¹ 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>].

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 planète². **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, elle 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 privilégier³. Ces deux pactes garantissent l'ensemble des droits visant le respect, l'égalité et la dignité de chaque être humain.

² Les informations concernant la DUDH sont tirées d'une section du site internet de l'ONU qui lui est consacrée : [\[http://www.un.org/fr/documents/udhr\]](http://www.un.org/fr/documents/udhr).

³ Ligue des droits et libertés, *Guide d'introduction aux droits économiques, sociaux et culturels. Connaître nos droits pour en revendiquer le respect!* En ligne. [\[http://liguedesdroits.ca/assets/files/education_droits_2/PAC-guide_introduction_DESC.pdf\]](http://liguedesdroits.ca/assets/files/education_droits_2/PAC-guide_introduction_DESC.pdf).

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 discrimination⁴. Adopté en 1996 et entré en vigueur en 1976, le PIDCP a été ratifié par 178 pays⁵. 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 2005⁶.

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 de l'ONU, 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 jour⁷, 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 facultatif⁸.

4 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>].

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

6 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>].

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

8 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 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.

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

DUDH	PIDCP	PIDESC
› 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	› 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 syndicale › ARTICLE 26 • Égalité devant la loi • Égale protection de la loi	› 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 liés à la liberté d'association et à 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) a été adoptée par l'ONU en 1965 et est entrée en vigueur en 1969⁹. 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 1970¹⁰.

⁹ Sauf indication contraire, les informations concernant la CEDR sont tirées d'une section du site Internet de l'ONU qui lui est consacrée : [\[http://www2.ohchr.org/french/law/index.htm\]](http://www2.ohchr.org/french/law/index.htm).

¹⁰ 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 : [\[http://www.justice.gc.ca/fra/pi/gci-icg/didp-ihrl/tcp.html\]](http://www.justice.gc.ca/fra/pi/gci-icg/didp-ihrl/tcp.html).

La Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) a été adoptée par l'ONU en 2006 et est entrée en vigueur en 2008¹¹. 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 à 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 (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.¹²

LES DROITS DES FEMMES

Les droits des femmes en matière de travail sont protégés par la DUDH et ses deux pactes. La principale protection offerte par 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 outil 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) a été adoptée par l'ONU en 1979 et est entrée en vigueur en 1981¹³. 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, en matière 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.

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

12 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 : [\[http://www.justice.gc.ca/fra/pi/gci-icg/didp-ihrl/tcp.html\]](http://www.justice.gc.ca/fra/pi/gci-icg/didp-ihrl/tcp.html).

13 Sauf indication contraire, les informations concernant la CEDEF sont tirées d'une section du site Internet de l'ONU qui lui est consacrée : [\[http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm\]](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, même si ce permis peut comporter des restrictions, 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 convention¹⁴.

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.

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)¹⁵.

Tous les États parties sont tenus de présenter aux comités, à intervalle régulier (généralement aux cinq ans), des rapports sur la mise en œuvre des droits consacrés par les pactes. 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 créant un mécanisme de plainte pour les particuliers en 2008 permet tous les espoirs.

¹⁴ 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>].

¹⁵ 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/>].

LE SUIVI DES CONVENTIONS

Quant aux conventions, chacune est supervisée par un comité d'experts internationaux et possède son propre mécanisme de contrôle¹⁶. 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 – en matière de droit au travail des femmes par exemple – 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)¹⁷. Contrairement aux autres 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 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.

.....

¹⁶ 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/>].

¹⁷ 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>].

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 (CCDL), entrée en vigueur en 1982, et la Charte des droits et libertés de la personne au Québec.

LA CHARTE CANADIENNE

Dans le contexte canadien, 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.¹⁸

LA CHARTE QUÉBÉCOISE

Adoptée en 1975 et entrée en vigueur en 1976, la **Charte 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 personnes¹⁹.

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.

¹⁸ 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].

¹⁹ *Ibid.*

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 parce que leurs grands principes ont été utilisés afin de renforcer les législations nationales et la jurisprudence pour un plus grand respect des DESC. Par exemple, certains États comme l'Afrique du Sud, l'Équateur, la Bolivie, le Venezuela ou encore le Bangladesh ont déjà inscrit dans leur Constitution nationale la garantie des DESC²⁰.

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 chassés²¹.

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). Actuellement, 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 ratifiées²².

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.

20 Ibid.

21 Jean Ziegler, *Destruction massive : Géopolitique de la faim*, Seuil, Paris, 2011, p. 163-169.

22 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>].



Section C : Le droit international, un outil syndical dans le contexte de la mondialisation

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 qu'elle a été ratifiée depuis²³.

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

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.

Principales références

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].

Organisation des Nations Unies (ONU). En ligne. [<http://www.un.org>]. Consulté le 15 mai 2012.

Piché, Victor, Eugénie Pelletier et Dina Epale. 2006. *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. En ligne. [<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001473/147310f.pdf>].

Ziegler, Jean. 2011. *Destruction massive : Géopolitique de la faim*, Paris : Seuil, 352 p.

ONU : des outils intéressants à connaître !

Site internet dédié aux ratifications des traités et conventions de l'ONU : [<http://treaties.un.org>].

Les traités internationaux relatifs aux droits de la personne ratifiés par le Canada sont répertoriés sur le site internet du Ministère de la Justice du Canada :
[<http://www.justice.gc.ca/fra/pi/gci-icg/didp-ihrl/tcp.html>].

Pour consulter le rapport alternatif produit par la Ligue des droits et libertés du Québec dans le cadre de l'examen périodique universel de l'ONU :
[<http://liguedesdroits.ca/interventions-internationales/conseil-des-droits-de-lhomme/EPU.html>].



Section C : Le droit international, un outil syndical dans le contexte de la mondialisation

Coordination

Martine Joyal

Recherche et rédaction

Joëlle Boily

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