



Note d'information du CTC :

C-87 Convention de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

INTRODUCTION

La présente note d'information est destinée à présenter des informations et une analyse sur le respect de la Convention 87 par le Canada. Elle est fondée sur les commentaires et les demandes de la *Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations – CEACR*. Veuillez vous reporter à l'Annexe A pour voir un résumé chronologique des commentaires de la Commission. Dans certains cas, des observations supplémentaires fondées sur des recherches du Congrès du travail du Canada (CTC) sont également présentées.

Une fois qu'un État ratifie une convention de l'OIT, il doit présenter un rapport sur les conventions fondamentales et prioritaires toutes les deux années. Le présent document porte sur la conformité fédérale et provinciale à la Convention 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Pour aider le lecteur, nous présentons le texte de la Convention à l'annexe B.

La présente note d'information a été produite par le CTC avec l'aide de *Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC)* par l'entremise de son *Comité consultatif sur les affaires internationales du travail (ACILA)*. L'ACILA comprend 14 membres représentant les employeurs et les travailleurs qui conseillent le ministre du Travail sur les politiques et les initiatives ayant trait aux affaires internationales du travail. Ses membres donnent des conseils sur les ententes de coopération dans le domaine du travail associées aux accords commerciaux, la participation du Canada aux organisations et forums internationaux sur les affaires du travail et l'ensemble du volet social de la mondialisation.

L'examen par le CTC des commentaires et des demandes de la Commission sur les rapports périodiques du Canada au sujet de la Convention 87 révèle que la non-conformité fédérale et provinciale est axée sur trois dispositions clés de la Convention : les articles 2, 3 et 11. Le présent document indique l'analyse des infractions à ces trois dispositions par ressort. Voici le texte des dispositions :

Article 2 : Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

Article 3 :

- 1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action.*
- 2. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.*

Article 11 : Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical.

RESSORT FÉDÉRAL

Résumé sur la conformité fédérale

Le gouvernement fédéral continue d'enfreindre les dispositions de la Convention, et particulièrement l'article 2 (droit de tous les travailleurs de s'affilier à une organisation de travailleurs), l'article 3 (non-ingérence dans les organisations de travailleurs) et l'article 11 (mesures gouvernementales défendant le droit syndical). Le gouvernement fédéral continue d'exclure des fonctionnaires occasionnels et engagés pour une période déterminée de postes de cadres, d'officiers de la GRC et du SCRS. L'actuel *Code canadien du travail* restreint le nombre des personnes pouvant occuper des postes de gestion et des postes de confiance ayant trait aux relations industrielles. Le gouvernement fédéral a recouru prématurément à la législation pour mettre un terme à des grèves légales, particulièrement dans le système ferroviaire national du Canada et ses ports. Il est notable que la législation ait été employée pour geler les salaires et minimiser les droits des employés de la fonction publique même si l'OIT a demandé à maintes reprises que le gouvernement amende le *Code canadien du travail* pour que sa définition des « employés » comprenne tous les travailleurs. Le CTC constate avec inquiétude que les professionnels occupant des postes de gestion n'ont pas encore le droit de se syndiquer.

Commentaires et demandes de la Commission ayant trait à l'article 2

Depuis 1987, au moins sept lois ont été adoptées au Canada pour priver les travailleurs de leur droit d'adhérer à un syndicat (1 fédérale, 1 en C-B, 2 en Alberta, 2 en Ontario et 1 au Québec.) Pour obtenir de plus amples renseignements sur le droit de se syndiquer au Canada, consultez le document intitulé *Législation restreignant la négociation collective et les droits des syndicats au Canada de 1982 à 2008* (http://www.droitssyndicaux.ca/Lois_restrictives.html).

La Commission a adressé des commentaires et des demandes au gouvernement fédéral pour que les autorités fédérales incitent les provinces à amender la législation afin qu'elle soit conforme à la Convention 87. Les personnes exerçant les professions de médecin, de dentiste, d'architecte, de juriste et d'ingénieur ainsi que les travailleurs agricoles et domestiques à employeur privé ne sont pas assujetties à la législation sur les relations de travail dans « quelques ressorts canadiens » (exposé donné par le Canada à la CEACR en juin 2004). En 2006, la Commission a demandé des renseignements sur l'exclusion de certains travailleurs des régimes de relations industrielles – y compris le droit de vote et la liberté syndicale. Le fait d'exclure ces travailleurs viole le droit de « tous » les travailleurs de se syndiquer en vertu de l'article 2.

La législation fédérale restrictive a compris la *Loi sur les relations de travail de 1995*. Cette loi fédérale prive les travailleurs domestiques et les professionnels du droit de se syndiquer et enfreint l'article 2, qui stipule que tous les travailleurs « ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations ». L'actuelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, adoptée en 2003, précise les employés (mentionnés dans le résumé sur la conformité fédérale ci-dessus) qui ne sont pas considérés comme des « employés » et empêche encore par conséquent certains fonctionnaires d'adhérer à un syndicat.

Commentaires et demandes de la Commission ayant trait à l'article 3

Des amendements ont été apportés au *Code canadien du travail* en 1999. En 2001, la Commission a applaudi l'amendement de 1999 selon lequel le recours à des travailleurs de remplacement pour

compromettre la capacité de représentation d'un syndicat est une pratique déloyale de travail. Le recours aux travailleurs de remplacement risque de constituer une infraction à l'article 3 puisqu'il peut être interprété comme une interruption de la capacité du syndicat d'organiser ses activités, la pratique ayant un effet négatif sur l'activité de grève protestant relativement aux conditions de travail, aux salaires ou à d'autres questions ayant trait à l'emploi.

Loi d'exécution du budget, 1993 – La Commission a pris note de cette loi en 1995 mais a reporté ses commentaires parce qu'une plainte avait été portée au Comité de la liberté syndicale. Cette loi modifiait la *Loi sur la rémunération du secteur public*, adoptée en 1991, et d'autres lois, notamment pour annuler les droits des syndicats de négocier la sécurité d'emploi et prolonger de deux années le gel de la rémunération dans la fonction publique. L'entrave au droit des travailleurs de se syndiquer (par l'élimination de la capacité de l'organisation de travailleurs de négocier la sécurité d'emploi ou les salaires) est une infraction à l'article 3. Cet article stipule que les organisations de travailleurs ont le droit « d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action ». Le fait d'empêcher des syndicats (ou d'autres organisations de travailleurs) d'agir au nom des travailleurs est une infraction possible à la liberté syndicale accordée par l'article 11.

La loi a modifié considérablement le syndicat, le faisant passer d'une organisation défendant les intérêts des travailleurs à une organisation incapable de défendre les droits des travailleurs par exemple en matière de sécurité d'emploi ou de salaires. Les travailleurs du secteur public ne pouvaient pas se joindre (ou s'associer) à une organisation de travailleurs destinée à protéger les salaires ou la sécurité d'emploi puisque pareille organisation n'existait plus selon la loi. Cela va à l'encontre de l'article 11, qui mandate chaque signataire de la Convention 87 de prendre « toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical ».

Commentaires de la Commission ayant trait à l'article 11

Les observations et les demandes présentées par la Commission au gouvernement fédéral ont en général eu trait aux lois ordonnant le retour au travail, qui sont adoptées à titre exceptionnel. Pour consulter une liste des lois ordonnant le retour au travail, veuillez vous rendre au site intitulé *Législation fédérale ordonnant la reprise au travail – 1950 à aujourd'hui* (<http://www2.parl.gc.ca/Parlinfo/Compilations/HouseOfCommons/legislation/LegislationBackToWork.aspx?Language=F>)

Application de l'article 87.7 du Code canadien du travail – En 1999, la Commission a exprimé la crainte que l'article 87.7 du *Code canadien du travail* n'entrave la liberté syndicale. La disposition oblige les membres du personnel d'une entreprise fédérale qui sont en grève ou en lock-out à continuer de travailler. Le paragraphe 87.7(1) stipule plus précisément que les employés de cette entreprise « et leur agent négociateur sont tenus de maintenir leurs activités ». Le paragraphe 87.7(1) nomme expressément le secteur du débardage. L'article 87.7(3) permet aux employeurs et à leurs agents négociateurs de déférer au Ministre « toute question liée à l'application du paragraphe (1). L'article 87.7 risque d'enfreindre l'article 11 de la Convention. Le fait d'obliger des personnes à travailler pendant une grève légale neutralise un élément clé de l'organisation syndicale. L'article 11 stipule que les membres doivent « prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical ». La Commission a incité le gouvernement à voir à ce que la disposition ne serve pas à entraver la liberté syndicale. En 1993, 1994, 1995 et 1997, la Commission a exprimé de l'inquiétude au sujet de la législation ordonnant le retour au

travail qui allait à l'encontre des articles 2, 3 et 11.

En 1993 et en 1994, la Commission a noté qu'il est exigé que les travailleurs des terminaux céréaliers continuent de fournir leurs services en cas de grève ou de lock-out. Ces services sont liés à l'amarrage et à l'appareillage des navires céréaliers aux installations terminales ou de transbordement ainsi qu'à leur chargement, à leur entrée dans un port et à leur sortie d'un port. La Commission a également noté que les travailleurs de la poste sont eux aussi tenus de continuer à fournir leurs services.

Loi de 1995 sur le maintien des services ferroviaires et Loi de 1995 sur les opérations portuaires de la côte Ouest - En 1997 et en 1999, la Commission a exprimé de l'inquiétude au sujet des restrictions qu'imposent au droit de grève la *Loi de 1995 sur le maintien des services ferroviaires* et la *Loi de 1995 sur les opérations portuaires de la côte Ouest*. Ces deux lois ont servi à mettre un terme prématuré à des grèves légales. La *Loi de 1995 sur les opérations portuaires de la côte Ouest* a mis fin à une grève faite par 500 travailleurs des navires et débardeurs au Port de Vancouver, a prolongé la convention collective et a fait nommer un médiateur-arbitre. La *Loi de 1995 sur le maintien des services ferroviaires* a mis fin à une grève du personnel ferroviaire de CN, CP et VIA, a prolongé la convention collective expirée et a nommé une commission de médiation-arbitrage à l'égard de chaque unité de négociation (cette commission devait se fonder sur des considérations économiques). Cette ingérence dans la convention collective d'une organisation d'employés au cours d'une grève légale est une infraction à l'article 11 et à l'article 3. La prolongation des conventions collectives expirées et la nomination de commissions de médiation-arbitrage nuisent à l'exercice du droit d'association. Le droit de grève ne doit être restreint « que pour fournir des services essentiels définis au sens le plus étroit » ou en cas de « crise nationale grave ». La restriction du droit de grève par les deux lois en question n'est pas justifiable et constitue une infraction à l'article 11 de la C-87. En 1997, la Commission a incité le gouvernement à s'abstenir de recourir à la législation pour s'ingérer dans des conflits de travail qui n'influencent pas les services essentiels définis au sens le plus étroit. Il se peut que l'ingérence viole également le paragraphe 3(2), selon lequel « Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter » le droit qu'ont les organisations de travailleurs « d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action ».

Loi de 1994 sur les opérations portuaires de la côte Ouest – En 1995, la Commission a noté l'adoption de la *Loi de 1994 sur les opérations portuaires de la côte Ouest*, qui restreint le droit des débardeurs de faire la grève et de négocier collectivement. Cette loi était destinée à mettre un terme au conflit opposant la British Columbia Maritime Employers Association (BCMEA) et le Syndicat international des débardeurs et des magasiniers (SIDM). La loi a été mise en vigueur dix jours après le début d'une grève légale du SIDM. L'ingérence dans l'exercice légal du droit de grève enfreint l'article 3 de la Convention. La CEACR a rappelé au gouvernement que le droit de grève ne doit être restreint qu'en cas de crise nationale grave ou pour assurer la prestation de services d'urgence (dont la non-disponibilité pourrait causer des décès ou du tort au public.) La restriction du droit d'association que prévoit la *Loi sur les opérations portuaires de la côte Ouest* viole en outre l'article 11. La mise d'un terme à une grève légale par la *Loi sur les opérations portuaires de la côte Ouest* enfreint l'article 11 puisqu'il n'est pas approprié de recourir à des lois ordonnant le retour au travail dans de telles circonstances et que cela revient à une entrave au droit d'association.

La Loi est susceptible de violer également l'article 4, qui stipule ce qui suit : « Les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative ». Le fait de mettre un terme à une grève légale d'une organisation de travailleurs a pour effet de

neutraliser cette organisation car elle ne peut plus remplir ses fonctions d'organisation de travailleurs. L'organisation a à toutes fins pratiques été dissoute pendant que la Loi était en vigueur.

RESSORT PROVINCIAL

Résumé sur la conformité provinciale

Les gouvernements provinciaux, comme le gouvernement fédéral, enfreignent la Convention 87, et particulièrement ses articles 2 et 3. Il y a lieu de signaler que les provinces emploient des dispositions sur les « services essentiels » afin d'arrêter ou de prévenir des actions industrielles telles que la grève. Bien que la Convention permette l'intervention pour mettre un terme à des grèves dans certaines industries et si une grève risque de causer une « grave crise nationale », les provinces (et particulièrement la Colombie-Britannique) ont désigné des services tels que l'enseignement comme étant des « services essentiels ». Les cas de recours abusif à des dispositions sur les « services essentiels » comprennent la *Educational Programmes Continuation* de 1994 (Colombie-Britannique) et l'*Industrial Relations Reform Act* de 1987 (Colombie-Britannique). Les infractions de la Colombie-Britannique sont axées sur le recours abusif à la disposition sur les services essentiels mais le Québec a continué de violer la Convention en adoptant des lois qui influencent le secteur public et l'industrie de la construction. La *Loi sur l'industrie de la construction* a interdit les grèves pour une période maximale de cinq mois tandis que la *Loi de 1993 modifiant la loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction* a nuit grandement à l'organisation interne des syndicats de la construction.

La Commission s'inquiète en outre des lois de la Nouvelle-Écosse, de l'Ontario et de l'Île-du-Prince-Édouard qui vont à l'encontre de la Convention en assujettissant des monopoles syndicaux à la législation sur les professions enseignantes. Malgré la présentation de demandes à maintes reprises, le gouvernement du Canada continue de signaler à la CEACR des lois provinciales qui désignent un syndicat particulier en tant qu'agent négociateur. Cela va à l'encontre des articles 2 et 3 de la Convention, selon lesquels les travailleurs ont le droit d'adhérer à des organisations de leur choix sans autorisation préalable (Article 2) et de formuler leur propre programme d'action (Article 3). Les lois fautives sont la *Civil Service Act*, 1983 (Île-du-Prince-Édouard), la *Teaching Professions Act* (Nouvelle-Écosse) et la *Loi sur la profession enseignante* (Ontario).

Faits nouveaux

Bien qu'ils ne figurent pas parmi les demandes directes de la Commission, le CTC signale que les amendements récents apportés à la législation semblent aller eux aussi à l'encontre de la C-87 :

Québec

Loi sur les conditions de travail dans le secteur public, 2005 – Bien que la Commission n'ait pas précisé qu'elle va à l'encontre de la Convention, cette loi restreint considérablement les droits de négociation collective des 500 000 travailleurs du secteur public du Québec. Elle impose des salaires et des conditions de travail à ces travailleurs jusqu'en mars 2010, y compris un gel de rémunération de 33 mois rétroactif au 30 juin 2003 et la restriction des augmentations salariales annuelles à deux pour cent pour les quatre dernières années de la convention collective imposée par la législation. C'est là une ingérence majeure dans les droits des travailleurs.

Alberta

Labour Relations Amendment Act, 2008 – Cette loi restreint le droit des travailleurs de la construction de choisir leur syndicat et elle interdit aux ambulanciers de faire la grève. Ceux-ci seront plutôt obligés de s'en remettre à l'arbitrage exécutoire. La loi va à l'encontre de l'article 2 (libre choix du syndicat) et de l'article 3 (droit de se syndiquer.)

Saskatchewan

Public Service Essential Services Act, 2008 – Cette loi présente une définition excessivement large des services essentiels. Il s'ensuit que la plupart des employés de la fonction publique peuvent être désignés en tant qu'essentiels et se voir privés du droit de grève. La loi semble violer l'article 11 (et l'article 3). L'article 11 stipule que les membres doivent prendre « toutes mesures nécessaires et appropriées » en vue d'assurer aux travailleurs le libre exercice du droit de se syndiquer. Le fait de supprimer le droit de grève en désignant des « services essentiels » nuit à la capacité des travailleurs de se syndiquer. L'article 3 protège les affaires internes des organisations de travailleurs contre l'ingérence – rappelons que l'élimination de la capacité des organisations de travailleurs de déclencher une grève revient à de l'ingérence.

Trade Union Amendment Act, 2008 – Cette loi restreint la capacité des travailleurs d'adhérer à des syndicats ou de pratiquer la négociation collective et réduit la protection des travailleurs contre les pratiques déloyales des employeurs. De prime abord, la loi va à l'encontre des articles 3 et 11.

Commentaires et demandes de la Commission ayant trait à l'article 2

Alberta

University Act et Colleges Act – Depuis de nombreuses années, la Commission demande à la province d'abroger les dispositions non conformes de la *University Act*. En 1999, la Commission a demandé à l'Alberta d'adopter un système indépendant et impartial de règlement des différends ayant trait à l'appartenance à des associations de personnel d'universités. La loi détermine, par un mécanisme indépendant, quels membres du corps professoral peuvent adhérer à une association professionnelle. Cela va à l'encontre de l'article 2, qui prévoit que les travailleurs « sans distinction d'aucune sorte » peuvent adhérer à des organisations de leur choix sans autorisation préalable. En déterminant quels membres du corps professoral peuvent se joindre à une organisation professionnelle, la *University Act* viole l'article 2. Cette loi viole peut-être aussi l'article 3. Cet article souligne que les organisations de travailleurs (telles que les organisations professionnelles) ont le droit « d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action » en toute liberté. La *University Act* nuit au fonctionnement indépendant des organisations professionnelles dans les universités en dictant leurs politiques d'adhésion.

Nouvelle-Écosse

La *Teaching Profession Act* (Nouvelle-Écosse, 1989, version actuelle en vigueur depuis le 31 mars 1999) – À l'examen de plusieurs rapports canadiens sur la C-87, la Commission a signalé cette loi qui désigne le Nova Scotia Teachers' Union en tant que syndicat des enseignants de la province. La Nouvelle-Écosse déclare que l'organisation est à la fois un organisme professionnel et un syndicat et qu'elle est le syndicat approprié à l'unique unité de négociation des enseignants de la province. Malgré cette affirmation, la désignation du Nova Scotia Teacher's Union viole l'article 2 (droit d'adhérer à une

organisation de son choix) et l'article 3 (non-ingérence par des autorités publiques) parce qu'elle crée un monopole syndical.

Ontario

La Loi sur la profession enseignante (Ontario, 1990, version actuelle en vigueur depuis le 15 juillet 2007) – La Commission a exprimé des commentaires sur cette loi dans bon nombre de ses demandes directes. L'Ontario défend la disposition qui désigne un syndicat d'enseignants en Ontario en raison du fonctionnement du système des relations du travail au Canada. Ce système attribue un unique agent négociateur à une unité de négociation. L'Ontario prétend que c'est compatible avec la Convention. Toutefois, la Commission « estime qu'un monopole syndical établi ou maintenu par la désignation d'un syndicat par son nom dans la législation appropriée contrevient aux dispositions de la Convention ». Autrement dit, l'assujettissement à la législation d'un monopole syndical viole les articles 2 et 3.

Droit de se syndiquer des travailleurs agricoles et horticoles – En 1995 et en 1997, la Commission a demandé de l'information sur le statut des travailleurs agricoles et horticoles quant au droit syndical. Les travailleurs agricoles et horticoles ne sont pas considérés comme des « employés » en Ontario (en raison de la décision du tribunal dans l'affaire *Dunmore*) et n'ont par conséquent pas le droit d'adhérer à un syndicat. La *Loi de 1995 modifiant des lois en ce qui concerne les relations de travail et l'emploi* prive les travailleurs agricoles et domestiques et des professionnels indiqués de l'accès au droit de se syndiquer et par conséquent au droit de négocier collectivement. De plus, la loi élimine l'interdiction du recours à des travailleurs de remplacement au cours d'une grève et supprime l'obligation du successeur dans le cas des sociétés d'État. La Loi et la décision dans l'affaire *Dunmore* violent les articles 2 et 3.

Violation de la liberté syndicale - En 1997, la Commission a noté la mise en oeuvre de la *Loi de 1995 modifiant des lois en ce qui concerne les relations de travail et l'emploi*. Le titre entier de cette loi est *Loi visant à rétablir l'équilibre et la stabilité dans les relations de travail et à promouvoir la prospérité économique et apportant des modifications corrélatives à des lois en ce qui concerne les relations de travail*. L'adoption de cette loi a donné lieu à l'amendement de plusieurs autres lois comprenant la *Loi sur les relations de travail*, la *Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne* et la *Loi concernant les relations de travail dans l'industrie agricole*. Cette loi de 1995 interdit aux travailleurs domestiques et agricoles ainsi qu'aux membres de certaines professions de se syndiquer. La Commission a incité le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour réviser la législation ontarienne régissant les travailleurs en question pour qu'elle cadre pleinement avec les principes de la liberté d'association.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les lois du travail qui entravent la liberté d'association en Ontario, veuillez vous rendre sur le site :

[Restrictions on Access to the Right to Organize and Bargain Collectively in Ontario](#)

Québec

Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L. R.Q., 2003, c. 12) et *Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et les autres services de garde à l'enfance* (L.R.Q., 2003, c. 13) – La Commission a exprimé des commentaires sur ces lois en 2006. La Loi exclut les personnes travaillant à titre de « ressources intermédiaires » et considérées comme des « ressources du type familial » en prétendant qu'elles ne sont plus définies comme étant des « salariés » selon le Code du travail (les salariés peuvent être représentés par des associations selon le Code du travail de la province). Cela empêche la syndicalisation des personnes travaillant pour des organismes de services

de santé et de services sociaux ou assurant des soins en établissement à des clients du système de soins de santé et de services sociaux. La Commission a demandé au gouvernement d'indiquer dans son rapport suivant les catégories précises d'employés influencés par ces dispositions et les critères leur permettant d'adhérer à des organisations de leur choix ou d'en créer. L'exclusion des travailleurs en question va à l'encontre du droit de tous les travailleurs de se syndiquer selon l'article 2.

Commentaires et demandes de la Commission ayant trait à l'article 3

Colombie-Britannique

Entrave au droit de grève – La *Educational Programmes Continuation Act* a mis un terme à une grève des enseignants de toute la province en mai 1993. La Commission a indiqué dans ses commentaires de 1994 que l'intervention législative pour mettre fin à une grève ne devrait pas être appliquée aux services non essentiels (comme l'enseignement). Pareil intervention doit être restreinte aux grèves qui, à cause de la nature du service et de la durée de la grève, pourraient causer une grave crise nationale. La Loi a remplacé les mesures de grève par la prestation d'un soutien spécial à la médiation entre les parties dans les districts scolaires provinciaux incapables de négocier une nouvelle convention collective. Si cela ne permettait pas de régler le conflit, le ministre du Travail pouvait le soumettre à l'arbitrage exécutoire. Il va à l'encontre de l'article 3 de mettre un terme à une grève légale en adoptant une loi. La Loi est demeurée en vigueur jusqu'en mars 1994.

Industrial Relations Reform Act, 1987 - La CEACR a noté en 1989 les commentaires du Comité de la liberté syndicale sur le cas n° 1430. La CEACR a exprimé des commentaires sur les dispositions de l'*Industrial Relations Reform Act* qui restreignaient le droit des organisations de travailleurs de déclencher des grèves et de conclure des conventions collectives exécutoires. Elle créait un conseil des relations industrielles qui permettait au gouvernement de déclarer des travailleurs essentiels (restreignant ainsi leur droit de grève) et de limiter le piquetage secondaire ou de solidarité. De plus, la loi restreignait la définition d'employeur connexe et l'obligation du successeur. Cela a eu pour effet de limiter la portée des grèves et de réduire les droits des employés syndiqués (perte d'ancienneté et du droit de refus) à la vente d'une entreprise à un propriétaire constituant un « successeur ». Voici un résumé des commentaires de la Commission sur des sections précises de l'*Industrial Relations Reform Act* :

Sections 137.95 et 137.96 (critère de la capacité de payer) – Ces sections exigeaient l'approbation préalable d'une convention collective par une autorité publique (commissaire nommé par le gouvernement) pour que la capacité de payer de l'employeur soit évaluée avant son entrée en vigueur. Cela allait à l'encontre de l'article 3 de la Convention, qui souligne que les autorités publiques doivent s'abstenir de s'immiscer dans les activités des organisations de travailleurs, y compris l'établissement d'une convention collective.

La *Compensation Fairness Act, 1991* (Bill 82, mars) est une loi connexe de la Colombie-Britannique qui permettait à un commissaire nommé par le gouvernement et aux employeurs de déterminer les taux de rémunération des employés du secteur public. Le commissaire pouvait faire fi des conventions collectives en vigueur pour imposer des règlements salariaux.

Section 137.8(1)(b) (Services essentiels) – Cette section permettait au conseil des relations industrielles créé en vertu de l'*Industrial Relations Reform Act, 1987*, de définir les services

essentiels. Les travailleurs désignés parce qu'ils fournissent des services essentiels voyaient restreindre leur capacité de faire la grève. Selon la Convention, le droit de grève peut être restreint dans le cas des services essentiels. La Commission fait remarquer qu'il se peut que le droit de grève soit neutralisé si les services essentiels sont définis de façon trop large. Les services essentiels ne doivent comprendre que ceux dont l'interruption pourrait causer une « grave crise nationale ».

Observation du CTC : Bien que l'*Industrial Relations Reform Act* ne soit plus en vigueur, la subséquente *Skills Development and Labour Statutes Amendment Act, 2001* a élargi encore davantage la définition des services essentiels pour qu'elle englobe le personnel enseignant et non enseignant du système scolaire public. Les grèves dans le système scolaire public étaient interdites jusqu'à ce que la commission des relations du travail ait désigné le personnel des services essentiels.

Sections 137.9(7) et 137.97(8) : La Commission estime que l'imposition de sanctions disciplinaires pour refus d'obtempérer à un ordre de retour au travail est compatible avec la Convention si les employés ont accès à un mécanisme indépendant de révision des sentences arbitrales, mais qu'elle viole la Convention en l'absence d'accès à pareil mécanisme.

Section 4(1) : Dispositions interdisant le boycottage secondaire – La Commission note que l'interdiction des grèves de solidarité peut faire l'objet d'abus, particulièrement si elles sont traitées comme des grèves illégales pendant la durée de la convention collective. L'interdiction des grèves de solidarité peut aller à l'encontre de l'article 3 de la Convention dans certaines circonstances. L'article prévoit la non-ingérence des autorités publiques. La décision du commissaire est sans appel.

Ontario

Loi de 1995 modifiant des lois en ce qui concerne les relations de travail et l'emploi – Cette loi privait de l'accès à la négociation collective et du droit de grève les travailleurs agricoles et domestiques et des professionnels indiqués, supprimait une interdiction du recours à des travailleurs de remplacement au cours des grèves et éliminait l'obligation du successeur dans le cas des sociétés d'État. Le fait de priver une catégorie de travailleurs du droit de grève viole l'article 3.

Québec

Loi modifiant le Code du travail du Québec, Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction et Loi de 1993 concernant l'industrie de la construction – En 1995, la Commission a noté que trois lois du gouvernement du Québec violaient l'article 3 de la Convention. La Commission a commenté longuement sur deux de ces lois :

- (a) *Loi modifiant le Code du travail du Québec (1994)* – Cette loi abroge la limite de trois ans à la durée des conventions collectives et modifie le délai de changement de syndicat. Cela viole l'article 3, qui mandate les autorités publiques à ne pas s'immiscer dans les affaires des organisations de travailleurs et d'employeurs. Le délai de changement d'allégeance syndicale était auparavant fixé par les organisations de travailleurs et les employeurs. Le gouvernement du Québec se trouvait donc à s'immiscer dans les affaires des organisations de travailleurs et d'employeurs.

(b) *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction* (1993) – Cette loi pose un nouveau cadre de négociation des conventions collectives dans l'industrie de la construction. C'est une ingérence des autorités publiques dans les affaires d'une organisation de travailleurs, qui constitue une infraction à l'article 3.

Interdiction des grèves et des lock-out (Loi sur l'industrie de la construction) – En 1995 et en 1997, la Commission a exprimé des commentaires au sujet de la *Loi de 1993 modifiant la loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*. C'est une loi d'exception adoptée d'urgence pour restreindre les mesures de grève. Elle interdisait la grève dans l'industrie de la construction tant que toutes les procédures de négociation n'avaient pas été épuisées, prolongeait les conditions d'emploi existantes et imposait des amendes aux syndicats et aux travailleurs enfreignant la loi. Un règlement efficace du conflit entre le Québec et les travailleurs de la construction a été retardé parce que les négociations, qui devaient commencer en octobre 1994, n'ont été entreprises qu'en février 1995. Cela restreignait la capacité des travailleurs de la construction de faire la grève. La loi est une flagrante violation de l'article 3. Cet article donne aux organisations de travailleurs le droit « d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action » sans ingérence des autorités publiques.

En dépit des commentaires exprimés par la Commission en 1995 au sujet de la *Loi de 1993 sur l'industrie de la construction*, l'Assemblée nationale du Québec a adopté la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (Loi modifiant la Loi des relations ouvrières, 1995)* et amendé le *Code du travail* (1996). Cela nuisait au droit d'association des travailleurs de la construction. Par exemple, la *Loi modifiant la Loi des relations ouvrières, 1995* donnait à la Commission des relations ouvrières le pouvoir de réviser et de casser des décisions de syndicats internationaux de l'industrie du bâtiment et de la construction. De plus, elle élargissait le pouvoir de réviser les décisions des syndicats locaux pour qu'il englobe les votes sur la destitution de dirigeants syndicaux. Les amendements violent l'article 3, qui donne aux autorités publiques (comme la Commission des relations ouvrières) le mandat de ne pas s'immiscer dans les affaires internes d'organisations de travailleurs.

Manitoba

Loi sur la réduction de la semaine de travail et la gestion des salaires dans le secteur public, 1993 – En 1995, la Commission a noté les observations du Comité de la liberté syndicale sur le cas n° 1715. Cette loi imposait un congé non payé de dix jours à la plupart des employés de la fonction publique provinciale. Certains travailleurs ont dû prendre un maximum de 10 jours de congé. La Loi a réduit la rémunération annuelle de tous les fonctionnaires d'environ quatre pour cent pendant la durée d'effet des conventions collectives. Elle a été adoptée sans que les organisations de travailleurs ne soient consultées. Elle restreint ainsi le droit des organisations de travailleurs de formuler leur programme d'action (par exemple en participant à l'établissement de la Loi). La Commission a expressément demandé au gouvernement de ne pas nuire à l'exercice du droit des travailleurs d'organiser leur activité et de formuler leur programme d'action.

ANNEXE A : Commentaires de la CEACR sur la Convention 87

Ressort	Année	Action de la CEACR	Loi ou instrument législatif	Résumé de l'infraction	Situation actuelle ou autre commentaire de la CEACR
Fédéral	2006	Demande directe	Privation de certaines professions du droit de se syndiquer	La Commission note que les personnes exerçant les professions de médecin, de dentiste, d'architecte, de juriste et d'ingénieur ainsi que les travailleurs agricoles et domestiques à employeur privé ne sont pas assujetties à la législation sur les relations de travail dans « quelques ressorts canadiens » (exposé donné par le Canada au CEACR en juin 2004) La CEARC a demandé au gouvernement de préciser si la privation de ces travailleurs du droit de se syndiquer était restreinte à l'Ontario. Depuis 1987, sept lois ont été adoptées au Canada pour priver les travailleurs de leur droit d'adhérer à un syndicat, notamment à l'extérieur de l'Ontario. C'est une violation flagrante de l'article 2 de C-87.	En 2008, différentes lois qui ont restreint le droit de grève ou le droit d'adhérer à un syndicat ont été adoptées au Canada. Il s'agit de lois du Manitoba -- An Act respecting Essential Public Services (loi 5, juin 2008), de la Saskatchewan -- An Act to amend the Trade Union Act (loi 6, juin 2008) et du ressort fédéral -- Loi modificative sur les relations de travail au Parlement (loi 26, juin 2008)
Fédéral	2006	Demande directe	Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.Q, 2003, c.12)	La Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux exclut les personnes travaillant à titre de « ressources intermédiaires » et considérées comme des « ressources du type familial » en prétendant qu'elles ne sont plus définies comme étant des « salariés » selon le Code du travail. Cela empêche la syndicalisation des travailleurs de cette catégorie. La Commission demande au gouvernement d'indiquer dans son rapport suivant les catégories précises d'employés influencés par ces dispositions. L'exclusion des travailleurs en question va à l'encontre du droit qu'ont tous les travailleurs de se syndiquer selon l'article 2.	
Fédéral	2001	Demande directe	Amendement de 1999 au Code canadien du travail	L'amendement apporté en 1999 au Code canadien du travail comprend une interdiction du recours à des travailleurs de remplacement pour déterminer la capacité de représentation d'un syndicat.	
Fédéral	2001	Demande directe	Article 87.7 du Code canadien du travail	L'article 87.7 oblige le personnel des terminaux céréaliers à continuer de fournir certains services même s'il est en grève légale. Cela risque de violer l'article 11, qui stipule que les membres doivent « prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le <i>libre</i> exercice du droit syndical ». L'absence de droit d'arrêter le travail va à l'encontre du droit de se syndiquer.	

Ressort	Année	Action de la CEACR	Loi ou instrument législatif	Résumé de l'infraction	Situation actuelle ou autre commentaire de la CEACR
Fédéral	1999	Demande directe	Loi sur le maintien des services ferroviaires (C-77) et la Loi sur les opérations portuaires de la côte Ouest (C-74)	La Commission avait exprimé de l'inquiétude au sujet des restrictions qu'imposent au droit de grève et au droit de négocier collectivement la Loi sur le maintien des services ferroviaires (C-77) et la Loi sur les opérations portuaires de la côte Ouest (C-74). Le gouvernement a indiqué qu'une convention collective avait été conclue avec le personnel des ports de la côte ouest mais non avec celui des services ferroviaires. En dépit de la demande, les deux lois ont été en vigueur pendant quatre années. Cela constitue une infraction à l'article 11.	
Fédéral	1999	Demande directe	Article 87.7 du Code canadien du travail	La Commission a exprimé la crainte que l'article 87.7 du Code canadien du travail n'entrave la liberté syndicale. Cet article obligeait les débardeurs (ou le personnel d'autres entreprises du ressort fédéral) à continuer de travailler au cours d'une grève ou d'un lock-out. La Commission a incité le gouvernement à s'assurer que la disposition ne serve pas à entraver la liberté syndicale. Sa mise en oeuvre à cette fin risque de violer l'article 11, qui défend le droit de se syndiquer.	
Fédéral	1999	Demande directe	Loi sur le maintien des services ferroviaires (C-77) et la Loi sur les opérations portuaires de la côte Ouest (C-74)	La Commission avait exprimé de l'inquiétude au sujet des restrictions qu'imposent au droit de grève la Loi sur le maintien des services ferroviaires (C-77) et la Loi sur les opérations portuaires de la côte Ouest (C-74). Le droit de grève ne doit être restreint « que pour fournir des services essentiels définis au sens le plus étroit » ou en cas de « crise nationale ». La restriction du droit de grève par ces deux lois est injustifiable et constitue une infraction à l'article 11 de C-87.	

Ressort	Année	Action de la CEACR	Loi ou instrument législatif	Résumé de l'infraction	Situation actuelle ou autre commentaire de la CEACR
Fédéral	1999	Demande directe	Travailleurs agricoles et horticoles	La Commission a demandé de l'information sur le statut des travailleurs agricoles et horticoles quant à liberté syndicale. La restriction du droit de ces travailleurs de se syndiquer viole l'article 2.	La décision sur l'affaire Dunmore, dans le ressort de l'Ontario, exempte les travailleurs de cette catégorie de toute législation syndicale. Les travailleurs agricoles et horticoles ne sont pas considérés comme des « employés » en Ontario et n'ont par conséquent pas le droit d'adhérer à un syndicat. La Loi modifiant des lois en ce qui concerne les relations de travail et l'emploi (loi 7) prive elle aussi les travailleurs agricoles du droit de se syndiquer.
Fédéral	1995	Demande directe	Loi sur les opérations portuaires de la côte Ouest	La Commission a noté l'adoption en 1994 de la Loi sur les opérations portuaires de la côte Ouest (C-74), qui restreignait le droit des débardeurs de faire la grève et de négocier collectivement. Cette loi était destinée à mettre un terme au conflit opposant la British Columbia Maritime Employers Association (BCMEA) et le Syndicat international des débardeurs et des magasiniers (SIDM). La CEACR a rappelé au gouvernement que le droit de grève ne doit être restreint qu'en cas de crise nationale ou pour assurer la prestation de services d'urgence. Le recours inapproprié à cette disposition viole les articles 2 et 11.	
Fédéral	1995	Demande directe	Loi d'exécution du budget	La Partie I de la Loi d'exécution du budget a amendé la Loi sur la rémunération du secteur public et d'autres lois afin (entre autres effets) de geler les taux de rémunération du secteur public pour deux autres années, portant la dure totale du gel à cinq ans. En outre, la Loi a annulé pour trois années le droit de l'agent négociateur de négocier l'intégration aux conventions collectives de dispositions sur la sécurité d'emploi. Cela va à l'encontre de l'article 3, qui stipule que les organisations d'employés ont le plein droit « d'organiser leur gestion et leur activité et de formuler leur programme d'action ».	La Loi d'exécution du budget de 1999 (loi C-71) a suspendu le droit des employés du gouvernement fédéral de recourir à l'arbitrage exécutoire pour régler des différends au cours des négociations avec le Conseil du Trésor en 1999.

Ressort	Année	Action de la CEACR	Loi ou instrument législatif	Résumé de l'infraction	Situation actuelle ou autre commentaire de la CEACR
Ontario, Île-du-Prince-Édouard et Nouvelle-Écosse	1999	Demande directe	Monopole syndical (Île-du-Prince-Édouard : Civil Service Act, 1983; Nouvelle-Écosse : Teaching Professions Act; Ontario : Loi sur l'éducation et Loi sur la profession enseignante)	Malgré la présentation de demandes à maintes reprises, le gouvernement maintient une législation provinciale qui désigne un syndicat particulier en tant qu'agent négociateur. Cela va à l'encontre des articles 2 et 3 de la Convention, qui stipulent que les travailleurs ont le droit, sans autorisation préalable, d'adhérer à des organisations de leur choix (article 2) et celui de formuler leur propre programme d'action (article 3.)	
Ontario, Île-du-Prince-Édouard et Nouvelle-Écosse	1997	Demande directe	Monopole syndical (Île-du-Prince-Édouard : Civil Service Act, 1983; Nouvelle-Écosse : Teaching Professions Act; Ontario : Loi sur l'éducation et Loi sur la profession enseignante)	Le gouvernement maintient une législation provinciale qui désigne un syndicat particulier en tant qu'agent négociateur. Cela va à l'encontre des articles 2 et 3 de la Convention, qui stipulent que les travailleurs ont le droit, sans autorisation préalable, d'adhérer à des organisations de leur choix (article 2) et celui de formuler leur propre programme d'action (article 3.)	
Ontario	1997	Demande directe	Loi visant à rétablir l'équilibre et la stabilité dans les relations de travail et à promouvoir la prospérité économique <i>Loi de 1995 modifiant des lois en ce qui concerne les relations de travail et l'emploi</i>	La Commission a noté la mise en oeuvre de la <i>Loi visant à rétablir l'équilibre et la stabilité dans les relations de travail et à promouvoir la prospérité économique</i> (ou <i>Loi de 1995 modifiant des lois en ce qui concerne les relations de travail et l'emploi</i>). L'adoption de cette loi a donné lieu à l'amendement de plusieurs autres lois comprenant la Loi sur les relations de travail de 1995 et la Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne de 1993 et elle a eu pour effet d'abroger des dispositions de la Loi concernant les relations de travail dans l'industrie agricole. La Loi interdit aux travailleurs domestiques et agricoles ainsi qu'aux membres de certaines professions de se syndiquer. La Commission a incité le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour réviser la législation ontarienne régissant les travailleurs en question afin qu'elle cadre pleinement avec les principes de la liberté syndicale. La Loi viole les articles 2 et 3.	

Ressort	Année	Action de la CEACR	Loi ou instrument législatif	Résumé de l'infraction	Situation actuelle ou autre commentaire de la CEACR
Ontario, Île-du-Prince-Édouard et Nouvelle-Écosse	1995	Demande directe	Monopole syndical (Île-du-Prince-Édouard : Civil Service Act, 1983; Nouvelle-Écosse : Teaching Professions Act; Ontario : Loi sur l'éducation et Loi sur la profession enseignante)	Le gouvernement maintient une législation provinciale qui désigne un syndicat particulier en tant qu'agent négociateur. Cela va à l'encontre des articles 2 et 3 de la Convention, qui stipulent que les travailleurs ont le droit, sans autorisation préalable, d'adhérer à des organisations de leur choix (article 2) et celui de formuler leur propre programme d'action (article 3.)	
Ontario, Île-du-Prince-Édouard et Nouvelle-Écosse	1994	Demande directe	Monopole syndical	La Commission demande de nouveau aux gouvernements de ces provinces de rayer de leur législation les noms de syndicats individuels. Article 3 : Droit des organisations de travailleurs de formuler leurs programmes sans ingérence des autorités publiques.	
Ontario, Île-du-Prince-Édouard et Nouvelle-Écosse	1993	Demande directe	Monopole syndical	La Commission demande aux gouvernements de ces provinces de rayer de leur législation les noms de syndicats individuels. Article 3 : Droit des organisations de travailleurs de formuler leurs programmes sans ingérence des autorités publiques.	
Ontario, Île-du-Prince-Édouard et Nouvelle-Écosse	1991	Demande directe	Monopole syndical	Depuis plusieurs années, la Commission attire l'attention sur différentes lois provinciales qui établissent une situation de monopole en faveur d'un syndicat désigné par son nom dans la législation, ce qui va à l'encontre de l'article 2 de la Convention (Île-du-Prince-Édouard, Civil Service Act, 1983; Ontario et Nouvelle-Écosse, lois sur la profession enseignante).	

Ressort	Année	Action de la CEACR	Loi ou instrument législatif	Résumé de l'infraction	Situation actuelle ou autre commentaire de la CEACR
Alberta	1999	Demande directe	University Act et Colleges Act	La Commission demande de nouveau l'abrogation de dispositions de l'University Act. Cette loi précise quels membres du corps professoral peuvent adhérer à une association professionnelle. De plus, elle prévoit un système de règlement des désaccords entre les parties au sujet de l'admissibilité de certains membres du personnel. Cela viole l'article 2. Cet article précise que « les travailleurs ...sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières ».	
Alberta	1997	Demande directe	University Act et Colleges Act	Depuis de nombreuses années, la Commission demande l'abrogation de dispositions de l'University Act. Cette loi précise quels membres du corps professoral peuvent adhérer à une association professionnelle. Les désaccords au sujet des membres du corps professoral qui peuvent se joindre à pareille association sont tranchés par un mécanisme indépendant. Cela viole l'article 2.	
Québec	1997	Demande directe	Loi de 1993 modifiant la loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction	La Commission note que la Loi de 1993 modifiant la loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction demeure en vigueur à la faveur du retardement des négociations dans l'industrie de la construction. Celles-ci étaient censées commencer en octobre 1994 mais n'ont commencé qu'en février 1995. La Loi interdit toute grève et tout lock-out tant que toutes les procédures de négociation n'ont pas été épuisées. Cela viole l'article 3. Cet article donne aux organisations de travailleurs le droit « d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action » sans ingérence des autorités publiques.	

Ressort	Année	Action de la CEACR	Loi ou instrument législatif	Résumé de l'infraction	Situation actuelle ou autre commentaire de la CEACR
Québec	1995	Demande directe	<p>a) Loi modifiant le Code du travail du Québec (loi 116)</p> <p>b) Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (loi 142)</p> <p>c) Loi sur l'industrie de la construction.</p>	<p>Trois lois du gouvernement du Québec violent l'article 3 de la Convention. Cet article souligne que les autorités publiques ne doivent pas s'immiscer dans les activités des organisations de travailleurs :</p> <p>a) Loi modifiant le Code du travail du Québec (loi 116) – Cette loi abroge la limite de trois ans à la durée des conventions collectives et modifie le délai de changement d'allégeance syndicale.</p> <p>b) Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (loi 142) – Cette loi pose un nouveau cadre de négociation des conventions collectives dans l'industrie de la construction.</p> <p>c) Loi sur l'industrie de la construction – s'applique à tous les travailleurs de la construction participant à un arrêt de travail en 1993. La Loi prévoit de graves sanctions pour quiconque ne s'y conformerait pas.</p>	
Québec	1991	Demande directe	Loi d'exception mettant fin à une grève (Loi assurant la continuité des services d'électricité d'Hydro-Québec.)	Le gouvernement du Québec a adopté en 1993 la Loi assurant la continuité des services d'électricité d'Hydro-Québec pour mettre un terme à un conflit entre Hydro-Québec et des associations d'employés. Cela va à l'encontre de la Convention, qui ne permet de mettre fin à une grève que si l'interruption des services pose des problèmes de sécurité. Le fait de mettre fin à une grève pour toute autre raison viole l'article 3 de la Convention.	
Colombie-Britannique	1995	Demande directe	Educational Programmes Continuation Act (loi 13) et Public Education Labour Relations Act (loi 52)	L'Educational Programmes Continuation Act (loi 31) permettant l'arbitrage exécutoire des conflits de travail des districts scolaires provinciaux a été remplacée par la Public Education Labour Relations Act. La Commission a demandé si cette dernière jouissait de la confiance des personnes intéressées. Bien que la Loi ne viole pas la Convention strictement parlant, il y a lieu d'en surveiller les effets.	

Ressort	Année	Action de la CEACR	Loi ou instrument législatif	Résumé de l'infraction	Situation actuelle ou autre commentaire de la CEACR
Colombie-Britannique	1994	Demande directe	Educational Programmes Continuation Act (loi 310)	L'Educational Programmes Continuation Act (loi 310) a été adoptée pour régler des conflits syndicaux-patronaux dans la province. Elle a expiré le 31 mars 1994. La Commission a exprimé la crainte que le droit de grève et le droit de négocier collectivement ne soient pas rétablis à l'expiration de la loi. Les interventions législatives de ce type ne doivent pas être appliquées à des services non essentiels (tels que l'enseignement.) Si elles le sont, cela viole l'article 3.	
Colombie-Britannique	1989	Demande directe	Industrial Relations Reform Act (Sections 137.95 et 137.96)	Le Comité de la liberté syndicale signale, dans le Cas n° 1430, que les dispositions de l'Industrial Relations Act qui établissent l'arbitrage obligatoire n'ont pas été mises en vigueur. Cela restreint la possibilité de grève de trois façons : (a) Sections 137.95 et 137.96 de l'Industrial Relations Act (critère de la capacité de payer) – Ces sections violent l'article 3 de la Convention, qui souligne que les autorités publiques ne doivent pas s'immiscer dans les activités des organisations de travailleurs. (b) Section 137.8(1)(b) : (services essentiels) – La Commission note que cette section permettait au commissaire aux relations industrielles de définir les services essentiels. (c) Sections 137.9(7) et 137.97(8) : Imposition de sanctions disciplinaires à quiconque refuse d'obtempérer à un ordre de retour au travail. (d) Section 4(1) : Interdiction du boycottage secondaire – La Commission signale que l'interdiction des grèves de solidarité peut faire l'objet d'abus, particulièrement si elles sont traitées comme des grèves illégales pendant la durée de la convention collective.	

Ressort	Année	Action de la CEACR	Loi ou instrument législatif	Résumé de l'infraction	Situation actuelle ou autre commentaire de la CEACR
Manitoba	1995	Demande directe	Loi sur la réduction de la semaine de travail et la gestion des salaires dans le secteur public	Le Manitoba a imposé un congé non payé de dix jours à la plupart des employés de la fonction publique provinciale en adoptant la Loi sur la réduction de la semaine de travail et la gestion des salaires dans le secteur public. Cette loi a été établie sans que les organisations de travailleurs (telles que les syndicats) ne soient consultées. La Commission a conclu d'après les observations du Comité de la liberté syndicale sur le Cas n° 1715 (292e rapport, mars 1994) qu'il se pouvait que la loi entorse les principes de la liberté syndicale.	

ANNEXE B

C87 Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 Convention concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical

Date d'entrée en vigueur : 04:07:1950.

Session de la Conférence : 31

Lieu : (San Francisco)

Date d'adoption : 09:07:1948

Catégorie de sujet : liberté syndicale

Catégorie de sujet : négociation et conventions collective

Sujet : Liberté syndicale, négociation collective et relations professionnelles

Afficher les ratifications enregistrées pour cette convention

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail

Convoquée à San-Francisco par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 17 juin 1948, en sa trente et unième session,

Après avoir décidé d'adopter sous forme d'une convention diverses propositions relatives à la liberté syndicale et la protection du droit syndical, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session,

Considérant que le Préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail énonce, parmi les moyens susceptibles d'améliorer la condition des travailleurs et d'assurer la paix, "l'affirmation du principe de la liberté syndicale",

Considérant que la Déclaration de Philadelphie a proclamé de nouveau que "la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu",

Considérant que la Conférence internationale du Travail, à sa trentième session, a adopté à l'unanimité les principes qui doivent être à la base de la réglementation internationale,

Considérant que l'Assemblée générale des Nations Unies, à sa deuxième session, a fait siens ces principes et a invité l'Organisation internationale du Travail à poursuivre tous ses efforts afin qu'il soit possible d'adopter une ou plusieurs conventions internationales,

Adopte, ce neuvième jour de juillet mil neuf cent quarante-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948:

PARTIE I. LIBERTÉ SYNDICALE

Article 1

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à donner effet aux dispositions suivantes.

Article 2

Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

Article 3

1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action.

2. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à entraver l'exercice légal.

Article 4

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative.

Article 5

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier, et toute organisation, fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

Article 6

Les dispositions des articles 2, 3 et 4 ci-dessus s'appliquent aux fédérations et aux confédérations des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Article 7

L'acquisition de la personnalité juridique par les organisations de travailleurs et d'employeurs, leurs fédérations et confédérations, ne peut être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'application des dispositions des articles 2, 3 et 4 ci-dessus.

Article 8

1. Dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente convention, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité.
2. La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la présente convention.

Article 9

1. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées et à la police sera déterminée par la législation nationale.
2. Conformément aux principes établis par le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, la ratification de cette convention par un Membre ne devra pas être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existants qui accordent aux membres des forces armées et de la police des garanties prévues par la présente convention.

Article 10

Dans la présente convention, le terme organisation signifie toute organisation de travailleurs ou d'employeurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs.

PARTIE II. PROTECTION DU DROIT SYNDICAL

Article 11

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical.

PARTIE III. MESURES DIVERSES

Article 12

1. En ce qui concerne les territoires mentionnés par l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale de Travail telle qu'elle a été amendée par l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1946, à l'exclusion des territoires visés par les paragraphes 4 et 5 dudit article ainsi amendé, tout Membre de l'Organisation qui ratifie la présente convention doit communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail, en même temps que sa ratification, ou dans le plus bref délai possible après sa ratification, une déclaration faisant connaître:

- a) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;

- b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
- c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;
- d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision.

2. Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.

3. Tout Membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du paragraphe 1 du présent article.

4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 16, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 13

1. Lorsque les questions traitées par la présente convention entrent dans le cadre de la compétence propre des autorités d'un territoire non métropolitain, le Membre responsable des relations internationales de ce territoire, en accord avec le gouvernement dudit territoire, pourra communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une déclaration d'acceptation, au nom de ce territoire, des obligations de la présente convention.

2. Une déclaration d'acceptation des obligations de la présente convention peut être communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail:

a) par deux ou plusieurs Membres de l'Organisation pour un territoire placé sous leur autorité conjointe;

b) par toute autorité internationale responsable de l'administration d'un territoire en vertu des dispositions de la Charte des Nations Unies ou de toute autre disposition en vigueur, à l'égard de ce territoire.

3. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux dispositions des paragraphes précédents du présent article doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modification; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.

4. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement par une déclaration ultérieure au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.

5. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 16, communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

PARTIE IV. DISPOSITIONS FINALES

Article 14

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 15

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 16

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 17

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 18

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 19

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 20

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 16 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 21

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.