



Le Canada et la gouvernance du travail dans le contexte de la mondialisation : État des lieux - Avril 2006

Rapport de recherche

Par Yanick Noiseux

Résumé

Dans le débat portant sur la dimension sociale, et plus spécifiquement sur le droit du travail, dans le contexte de mondialisation, deux positions s'affrontent. Pour les uns, l'objectif d'amélioration des droits du travail doit être priorisé et faire l'objet de mesures et de politiques spécifiques visant à l'atteindre. Ainsi, dans cette perspective, la politique commerciale des États devrait alors être subordonnée aux politiques visant à favoriser les droits des travailleurs. Selon la seconde approche, le commerce porte la croissance, et celle-ci est un vecteur de progrès du droit du travail. L'amélioration des normes du travail, comme tous les autres objectifs sociaux, doit donc être subordonnés à l'objectif de croissance économique et d'ouverture commerciale. La position canadienne s'inscrit dans le second paradigme.

Outre les engagements commerciaux du Canada contractés en tant que membre de l'OMC, le Canada a signé un accord de libre-échange régional, l'ALENA (1994), ainsi que trois accords bilatéraux de libre-échange (Israël et Chili, 1997; Costa Rica, 2002)¹. Aucun de ces accords ne traite directement de la question des droits des travailleurs dans les dispositions de l'accord. Cette question est plutôt traitée dans des accords parallèles, appelés « accords de coopération dans le domaine du travail (ACT) ». À l'exception de l'ALE et de l'accord avec Israël, tous les accords de libre-échange ratifiés par le Canada s'accompagnent d'un ACT. Aucun de ces accords ne permet la liberté de circulation des travailleurs sur le territoire des autres parties².

La première section de ce rapport trace un état des lieux des initiatives canadiennes concernant les Accords de coopération dans le domaine du travail en lien avec les accords de libre-échange que le pays a signés (ACT). Dans la seconde section, il sera question des autres initiatives du Canada dans les « affaires internationales du travail », en présentant les actions canadiennes en lien avec l'OIT et l'OEA. Le soutien à la responsabilité sociale des entreprises » (RSE) est ensuite traité dans la troisième section.

¹ Notons que l'ALE (Accord de libre-échange Canada-États-Unis), précurseur de l'ALENA a quant à lui été ratifié en 1989.

² Sur le plan intérieur, deux accords portent sur la participation des provinces et des territoires à la mise en œuvre des ACT. Le premier, relatif à l'ANACT, a été signé par quatre provinces (le Québec, l'Alberta, le Manitoba et l'Île-du-Prince-Édouard). Le second, relatif à l'ACT avec le Chili et le Costa Rica n'a jusqu'ici été entériné par aucune province ou territoire.

Table des matières

LISTE DES ACRONYMES ET DES ABRÉVIATIONS	3
PRÉSENTATION	4
PREMIÈRE SECTION : COMMERCE ET ACT	7
A. ACT régional ratifié et entré en vigueur	8
1. Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT)	8
B. Les ACT bilatéraux ratifiés et entrés en vigueur	12
1. L'Accord Canada-Chili de coopération dans le domaine du travail (ACCCT)	12
2. Accord Canada-Costa Rica de coopération dans le domaine du travail (ACCRCT)	15
C. Les ACT en cours de négociation	18
1. ACT Canada/AC4 (Salvador, Guatemala, Honduras et Nicaragua)	18
2. ACT Canada-Singapour	18
3. ACT Canada-Corée du Sud	18
D. Les accords « intergouvernementaux » canadiens relatifs à la mise en place des ACT	19
1. Accord intergouvernemental canadien relatif à la mise en œuvre de l'ANACT	19
2. Accord intergouvernemental canadien relatif à la mise en œuvre des Accords internationaux de coopération dans le domaine du travail (ACCCT et ACCRCT)	19
E. Projets de renforcement des capacités et programme des affaires du travail liés au commerce international	20
1. Protocole d'entente dans le domaine du travail et de l'emploi Canada-Brésil	20
2. Autres initiatives	21
F. Conclusion sur la stratégie canadienne concernant les ACT	21
DEUXIÈME SECTION :	23
LES INITIATIVES GLOBALES ET RÉGIONALES CONCERNANT LA PROMOTION DES DROITS DU TRAVAIL	23
A. Le Canada à l'OIT	23
B. Le Canada et l'OEA	26
1. ZLEA et « clause sociale » à la CIMT	26
2. Les négociations concernant la « Charte sociale des Amériques »	27
3. Les différentes chartes et conventions de l'OEA	29
TROISIÈME SECTION :	31
LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES	31
A. Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT	31
B. Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	33
C. Pacte mondial des Nations Unies	35
D. Canadian Business for Social Responsibility (CSBR)	36
BIBLIOGRAPHIE	38
ANNEXE 1	51

Liste des acronymes et des abréviations

ACCCT	Accord Canada-Chili de coopération dans le domaine du travail
ACCRCT	Accord Canada-Costa Rica de coopération dans le domaine du travail
ACT	Accord de coopération dans le domaine du travail
ACDI	Agence canadienne de développement international
ALADI	Association latino-américaine d'intégration
ALE	Accord de libre-échange Canada-États-Unis,
ALENA	Accord de libre-échange nord-américain
ANACT	Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail
BAN	Bureau administratif national
CEIM	Centre Études Internationales et mondialisation
CEPCIDI	Comité exécutif permanent de conseil interaméricain de développement intégral
CIMT	Conférence interaméricaine des ministres du Travail
CSBR	Canadian Business for Social Responsibility
EMN	Entreprises multinationales
ÉUA	Etats-Unis d'Amérique
GGT	Gouvernance globale du travail
MAECI	Affaires étrangères et Commerce international Canada
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OEA (OAS)	Organisation des États Américains
OIT	Organisation internationale du Travail
OMC	Organisation mondiale du commerce
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations-Unies
OTAI	Office of Trade Agreement Implementation
PATCI	Programme des affaires du travail liées au commerce international
PCN	Point de Contact Nationaux
PME	Petites et moyennes entreprises
PTCB	Protocole d'entente dans le domaine du travail et de l'emploi Canada-Brésil
RHDCC	Ressources humaines et Développement des compétences Canada
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
SIN	Service d'immigration et de naturalisation canadien
SGP	Système généralisé de préférences
SST	Santé et la sécurité au travail
ZLEA	Zone de libre-échange des Amériques

Présentation³

De manière générale, le débat sur la dimension sociale un contexte de mondialisation rappelle le débat sur le plein-emploi dans l'après-guerre. Deux positions s'affrontent. Pour les uns, l'objectif du plein-emploi/droit du travail doit prévaloir et, pour l'atteindre, il faut des mesures et des politiques en conséquence. Ceci signifie notamment que la politique commerciale doit être subordonnée aux politiques visant à favoriser le plein emploi/droit du travail. Pour les autres, la libéralisation du commerce doit être l'objectif central ; le commerce portant la croissance, et celle-ci le progrès. Ainsi, le plein-emploi/droit du travail, comme tous les autres objectifs sociaux doit être subordonné à cet objectif économique liant croissance et libéralisation des échanges⁴. La position canadienne, explicitée dans un document de réflexion⁵ publié en février 2001, s'inscrit dans le second paradigme et suppose que l'amélioration des conditions sociales va de pair avec la libéralisation du commerce :

Les systèmes économiques ouverts et les régimes de commerce et d'investissement libéralisés devraient contribuer à l'allègement de la pauvreté, à l'égalité des chances ainsi qu'à l'intégration sociale pour toute personne ou groupe (p.1).

Comme la Banque Mondiale⁶, *Affaires étrangères et Commerce international Canada* (MAECI) considère le sous-développement — et non la libéralisation du commerce — comme étant le facteur principal exerçant une pression à la baisse sur les conditions de travail ainsi que sur le droit du travail :

[Des] travaux ont permis de constater que, si la mondialisation [et la libéralisation du commerce] semble poser de grandes difficultés sur le plan socio-économique, par contre la plupart des pays ne sont pas prêts à rejeter une libéralisation plus poussée ni des occasions de promouvoir une meilleure intégration économique. L'analyse a également indiqué que pour nombre de pays les effets de la mondialisation ne sont pas la cause principale des problèmes sociaux. Toute la preuve semble montrer du doigt le sous-développement, qui se montre souvent sous plusieurs visages : pauvreté endémique, manque d'éducation et d'occasions et administration déficiente, ce qui tend à mener à l'exclusion tant sur le plan social qu'économique (p.4)⁷.

³ L'auteur voudrait remercier Christian Deblock pour ses précieux commentaires.

⁴ Hawkins résume bien la différence entre les deux approches : «The difference between the problems [traiter la question des barrières commerciales de manière distincte et secondaire par rapport à celle du plein-emploi] is the difference between asking a man to obligate himself to remain prosperous and asking him to agree to a rule against deliberate attacks on the prosperity of his neighbors».

⁵ *Normes relatives au commerce, à l'emploi et au travail*, Document de réflexion, Ottawa, 6p. Site web du Ministère des affaires étrangères et du commerce international (MAECI), consulté le 17 novembre 2003. Le MAECI est aujourd'hui connu comme *Affaires étrangères et Commerce international Canada*.

⁶ Voir notamment : Gill, S. ; Maloney, W. ; Sanchez Paramo, C. Mai 2002. « Liberalization del comercio y reforma laboral », *En Breve*, Banque Mondiale, 4p.

⁷ Lors de la table ronde organisée par le GGT, Dalil Maschino a souligné qu'il n'est pas possible, pour les fonctionnaires des ministères du Travail, de dresser un profil de l'évolution des normes et des conditions de travail depuis 20 ans pour les mettre en relation avec des indices de l'intégration des pays à un ensemble économique régional ou continental. [II] faudrait donc disposer de base de données fournissant des séries historiques sur le lien commerce-travail. Or, ajoute-t-il, de telles bases de données n'existent pas ; seules quelques données transversales, mais non historiques sont disponibles. Il serait donc très intéressant, pour évaluer les effets des politiques de libéralisation des échanges sur les normes du travail, qu'une telle base de données soit constituée. (extrait de la table ronde de la GGT).

Si le document souligne que les liens entre commerce, emploi et travail suscitent de nombreux débats et qu'il mentionne que certains⁸ considèrent que la compétitivité accrue aurait une incidence négative sur les normes nationales de travail, le MAECI conclut, en s'appuyant sur des travaux de l'OCDE et de l'OIT (non spécifiés), que ces craintes ne sont pas justifiées. On affirme que : « Les résultats (...) ne confirment pas l'opinion selon laquelle les pays aux normes de travail peu élevées affichent, dans le domaine de l'exportation, une performance meilleure que celle des pays aux normes plus élevées (p.1) ». Le MAECI justifie sa position comme suit :

Il est prouvé que la production dans les zones franches pour l'industrie d'exportation peut avoir un effet positif sur les normes de travail et constituer une source principale de création d'emplois, mais il est également prouvé que nombre de ces zones ont tendance à souffrir de leur réputation de pays à bas salaires, aux mauvaises conditions de travail et aux systèmes de relations de travail peu avancés. La demande de travailleurs qualifiés chez les employeurs de ces zones peut favoriser la concurrence parmi eux et faire augmenter la pression en faveur de meilleurs salaires et conditions de travail. Toutefois, cet argument doit être considéré dans sa juste mesure, étant donné que la preuve existe également que certains pays peuvent être tentés d'assouplir leur vigilance dans l'application de leur loi nationale sur le travail, afin d'attirer les investissements étrangers dont ils ont grand besoin. Au fur et à mesure que la concurrence à l'égard d'ouvriers très qualifiés et d'infrastructures modernes s'intensifie parmi les investisseurs, ces zones seront de plus en plus forcées de reconnaître les droits acquis internationalement dans ce domaine, en améliorant leurs conditions de travail (p.1-2)⁹.

En ce qui concerne la pertinence de mettre en place des mesures fortes, telles que des sanctions commerciales, afin de promouvoir le respect de normes internationales du travail et de développer la dimension sociale de la libéralisation du commerce, le document souligne que cette voie est à éviter :

Il est important de comprendre les limites des sanctions commerciales par rapport aux objectifs sociaux. Si l'objectif est par exemple de forcer les gouvernements à éliminer le travail des enfants, à autoriser la syndicalisation des travailleurs et la négociation de conventions collectives ainsi que l'exercice d'autres droits fondamentaux, les sanctions commerciales sont une arme qui frappe sans discrimination et qui peut priver les travailleurs d'un revenu. Ces sanctions sont d'ailleurs limitées à un secteur commercial (produits d'exportation) et n'aboutissent pas nécessairement à un changement global dans l'application de la loi sur le travail d'un pays en faveur des travailleurs de ses industries. En ce qui a trait au travail des enfants, une interdiction d'importer des produits fabriqués par ces derniers ne peut vraisemblablement prévenir cet état de choses dans les secteurs de travail informels où se produisent la plupart des abus. Dans l'ensemble, un infime pourcentage des biens d'exportation est fabriqué par des enfants. Les sanctions commerciales peuvent également isoler des pays du système d'échanges commerciaux, en les privant de revenus, en réduisant les débouchés pour les pays ciblés et en créant chez eux une résistance aux changements politiques. (p.3)

Que propose le MAECI en lieu et place des sanctions commerciales? D'abord, contrairement à Dufour (1998) qui privilégie l'approche multilatérale, il ne voit pas la nécessité d'éviter les recours à des accords bilatéraux. Il est plutôt considéré que « les mesures agréées entre

⁸ Les travaux de Vega Luz (2001), notamment, mettent en évidence le lien entre libéralisation et réforme « flexibilisante » du droit du travail en Amérique latine.

⁹ Pour un point de vue différent, voir les travaux de Mathieu Ares sur le site du CEIM.

États, telles que celles prévues à l'article 33 de la Constitution de l'OIT, qui visent précisément les manquements à des obligations spécifiques, peuvent fournir à des pays un moyen utile d'examiner leurs relations avec un autre pays dans le contexte des activités qui peuvent avoir des liens avec une violation spécifique » (p.3). Sans faire état du fait que le Canada n'a toujours pas ratifié trois de ces huit conventions, le document souligne la pertinence de la mise en œuvre à l'OIT des « normes fondamentales du travail ». Toutefois, traitant de la question de l'éventuelle Zone de libre-échange des Amériques (ZLEA), le document suggère qu'on puisse y insérer un accord du type de l'ANACT, qui énonce ces droits fondamentaux et dont les résultats sont jugés positifs. On peut lire :

Ces accords [ANACT et ANACT-Chili] sont des instruments d'application des principes du travail (telles que les normes de travail fondamentales prévues dans la législation nationale sur le travail) et ils fournissent des mécanismes de consultation et d'évaluation des pratiques de travail par l'intermédiaire d'experts indépendants. Ils prévoient également des procédures de règlement des différends dans certains secteurs (le travail des enfants, le salaire minimum et les conditions de santé et de sécurité au travail) (p.5).

S'agissant de la réglementation à adopter vis-à-vis des firmes transnationales, la position canadienne consiste à poursuivre les efforts visant à renforcer les mécanismes existants :

On demande également au gouvernement d'examiner le rôle qu'il peut jouer, à part ses interventions énergiques dans des mécanismes intergouvernementaux tels que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Déclaration de principes tripartite de l'OIT concernant les entreprises multilatérales ainsi que le Pacte mondial des Nations Unies et à l'occasion de propositions spécifiques visant à améliorer les pratiques de travail à l'échelle internationale (p.6).

Au Canada, le *Programme du travail* du *Ministère des Ressources humaines et du Développement social*¹⁰ est responsable de la mise en place de la politique canadienne en la matière. L'objectif de ce programme est de « promouvoir l'équité, la sécurité, la santé, la stabilité, la coopération ainsi que la productivité en milieu de travail, au profit du bien-être économique et social de tous les Canadiens »¹¹. Pour le gouvernement du Canada : « faire la promotion des droits fondamentaux dans le domaine du travail sur le plan international permet d'appuyer directement la croissance équitable et la stabilité sociale dans des pays en développement et de réduire le fossé grandissant qui sépare riches et pauvres »¹². *Programme du travail* cherche à agir sur la dimension sociale et la dimension du travail de la mondialisation de la manière suivante :

1. En représentant le Canada dans des forums internationaux ;
2. En négociant et en mettant en œuvre des accords internationaux de coopération dans le domaine du travail, cela dans le contexte d'initiatives commerciales multilatérales et bilatérales ;

¹⁰ Anciennement Ministère des Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Ministère du Développement social Canada.

¹¹ Site web du RHDCC, [http://www.hrsdc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/travail.shtml], consulté le 16 avril 2006.

¹² Site web du RHDCC, [<http://www.hrsdc.gc.ca/fr/pt/ait/index.shtml>], consulté le 16 avril 2006.

3. En mettant en œuvre des programmes de renforcement des capacités (PATCI) afin de favoriser une meilleure gouvernance des affaires intérieures dans le domaine du travail dans des pays en développement ;
4. En faisant la promotion du respect des normes de travail fondamentales reconnues à l'échelle internationale au Canada et à l'étranger ;
5. En gérant des partenariats avec des intervenants et de[sic] consultations de ceux-ci ;
6. En soutenant, la « Responsabilité sociale des entreprises » (RSE)¹³.

PREMIÈRE SECTION : COMMERCE ET ACT

Le Canada a signé un accord de libre-échange de libre-échange avec les États-Unis et le Mexique, l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA, 1994¹⁴), ainsi que trois accords bilatéraux de libre-échange (Israël et Chili, 1997 ; Costa Rica, 2001). Ces accords ne traitent directement de la question des droits des travailleurs. Cette question, à l'exception de l'accord avec Israël qui n'aborde pas la question du travail¹⁵, est traitée dans des accords parallèles, appelés « accords de coopération dans le domaine du travail (ACT) ».

Le Canada a également entamé des négociations devant mener à la signature d'ACT avec quatre pays d'Amérique centrale (Salvador, Guatemala, Honduras et Nicaragua ; dit les AC4) (2001), avec Singapour (2001) et avec la Corée du Sud (2005). Le Canada a aussi convenu d'un protocole d'entente avec le Brésil concernant la coopération dans le domaine du travail entre ces deux pays.

Il faut souligner qu'aucun de ces accords ne permet la liberté de circulation des travailleurs sur le territoire des autres pays ayant signé l'accord¹⁶. L'article 1201.3 du Chapitre 12 de l'ALENA, portant sur le « commerce transfrontalier des services », est très clair à cet égard :

Aucune disposition du présent chapitre ne sera interprétée : a) comme imposant à une Partie une obligation quelconque en ce qui a trait à un ressortissant d'une autre Partie désireux d'avoir accès à son marché du travail, ou exerçant en permanence un emploi sur son territoire, ou comme conférant à ce ressortissant un droit quelconque en ce qui concerne cet accès ou cet emploi¹⁷;

¹³ Site web du RHDCC, [<http://www.hrsdc.gc.ca/fr/pt/ait/index.shtml>], consulté le 16 avril 2006.

¹⁴ Notons que l'ALE (Accord de libre-échange Canada-États-Unis), précurseur de l'ALENA a quant à lui été ratifié en 1989.

¹⁵ Notons par ailleurs que l'ALE ne comportait pas de dispositions à cet égard.

¹⁶ À l'exception de dispositions particulières concernant l'admission temporaire des « gens d'affaires » (Chapitre 16 de l'ALENA). Le Canada a toutefois sanctionné des accords sectoriels permettant la mobilité, dans des conditions strictes et encadrées dérogeant au Code du travail, de travailleurs agricoles saisonniers en provenance du Mexique, du Guatemala et d'Haïti.

¹⁷ L'article 01.3 du Chapitre H de l'accord Canada-Chili contient la même disposition.

A. ACT régional ratifié et entré en vigueur

1. Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT)¹⁸

L'ANACT résulte d'une demande américaine de l'administration Clinton, qui s'était engagée, auprès des grandes organisations syndicales américaines, à inclure une « clause sociale » lors de la négociation de l'ALENA. Ces organisations syndicales désiraient ainsi se prémunir contre une concurrence déloyale en provenance du Mexique qui n'appliquait pas ses lois sur le travail. Comme le rappelle Levinson :

On October 4, 1992 in Raleigh, North Carolina, Presidential candidate Bill Clinton succinctly stated the case for a supplemental labor agreement to the North American Free Trade Agreement (NAFTA): "This agreement does nothing to reaffirm our right to insist that the Mexicans follow their own labor standards, now frequently violated--this is a very important issue--and not aggravating the wage differentials which already exist." (Clinton p. 11) The speech called for the establishment of an independent commission to deal with worker rights. "It . . . should have extensive powers to educate, train, develop minimum standards and have . . . **dispute resolution**¹⁹ powers and remedies. We have got to do this. This is a big deal," said Clinton (1993: 1).

À l'origine, le Canada était contre cette proposition. Au terme des négociations, une version lénifiée du projet initial sera ratifiée par les trois signataires de l'ALENA :

The agreement represents a retreat from the draft put on the table by the USTR in May. (...) Unfortunately, the labor side agreement negotiated by the Clinton administration does not address the fundamental issues that occasioned the need for such an agreement. It leaves in place the mechanisms by which the Mexican government has prevented the emergence of independent trade unions. There is no effective remedy for the abusive labor practices that are endemic in Mexico (Levinson, 1993, p.4).

Signé parallèlement à l'*Accord de libre-échange nord-américain* (ALENA), l'ANACT est entré en vigueur en janvier 1994. Les sept « objectifs » de l'accord sont :

- 1) amélioration des conditions de travail et du niveau de vie;
- 2) promotion, dans la mesure du possible, de onze principes relatifs au travail pour protéger les droits des travailleurs :
 - A. Liberté d'association et protection du droit d'organisation
 - B. Droit de négociation collective
 - C. Droit de grève
 - D. Interdiction du travail forcé
 - E. Protections accordées aux enfants et aux jeunes gens en matière de travail
 - F. Normes minimales d'emploi
 - G. Élimination de la discrimination en matière d'emploi

¹⁸ Texte disponible en ligne: [<http://www.sdc.gc.ca/fr/pt/psait/acdt/02ANACT.shtml>], consulté le 13 avril 2006. La question d'une éventuelle « clause sociale », intégrant la question des droits du travailleurs, et négociée parallèlement à la Zone de libre-échange des Amériques (ZLEA) est discutée dans la section 2 (B.1).

¹⁹ Nous soulignons.

- H. Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes
- I. Prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
- J. Indemnisation en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles
- K. Protection des travailleurs migrants²⁰

3) encourager la coopération pour favoriser l'innovation et relever les niveaux de productivité et de qualité;

4) favoriser la publication et l'échange d'informations, la production et la coordination de données et la réalisation d'études conjointes

5) élaborer des activités de coopération en matière de travail fondées sur la réciprocité des avantages;

6) promouvoir l'observation et l'application réelle, par chacune des Parties, de sa législation du travail; et

7) favoriser la transparence dans l'administration de la législation du travail.

Si les parties s'engagent à « faire prévaloir, dans toute la mesure du possible, les principes relatifs au travail » (article 1) dans leur législation du travail, les deux piliers de l'ANACT sont la coopération et l'application efficace des législations nationales du travail. Contrairement aux dispositions du Chapitre 11 de l'ALENA, l'ANACT défère à la souveraineté des Parties.

Confirmant son plein respect pour le cadre constitutionnel de chacune des Parties et reconnaissant le droit des Parties d'établir leurs propres normes du travail ainsi que d'adopter ou de modifier en conséquence leurs lois et réglementations en matière de travail, chacune des Parties fera en sorte que ses lois et réglementations garantissent des normes de travail élevées, en rapport avec des lieux de travail à hauts coefficients de qualité et de productivité et, à cette fin, s'efforcera constamment d'améliorer ces normes dans cet esprit (article 2).

L'ANACT a créé la *Commission de coopération dans le domaine du travail*²¹, qui comprend un *Conseil ministériel* — se réunissant une fois l'an²² — et un *Secrétariat trinational*²³ dont le siège est à Washington (D.C)²⁴. Celui-ci est appuyé par les Bureaux administratifs nationaux (BAN) qui servent de points de contact dans chaque pays. Le BAN canadien est rattaché au *Bureau de coopération interaméricaine dans le domaine du travail de Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada*. Au Mexique, le BAN est rattaché au *Ministère du Travail et de la Sécurité sociale du Mexique*. Aux États-Unis, le BAN, devenu

²⁰ Annexe 1 de l'ANACT.

²¹ Budget de 1.5 million de dollars US en 2002 (1.8 million en 1997).

²² Il n'y a pas eu de réunion en 2000, 2001 et 2002, ni depuis 2003.

²³ Le Secrétariat fournit un soutien au Conseil ministériel, fait des recherches sur des questions relatives au travail et aide les pays membres à réaliser leurs activités coopératives trinacionales. Depuis 1997, des recherches ont été menées sur des sujets variés : droits des travailleurs lors de fermetures d'usine, profil comparatif des marchés du travail en Amérique du Nord, l'emploi des femmes en Amérique du Nord, les programmes de sécurité du revenu, les pratiques dans l'industrie nord-américaine du vêtement, les droits des relations de travail, la protection des travailleurs migrants dans le secteur agricole, les droits des travailleurs dans les secteurs « non conventionnels ». Les études et rapports produits sont disponibles en ligne : [<http://www.naalc.org/french/reports.shtml>], consulté le 14 avril 2006.

²⁴ À Dallas, jusqu'en 1995.

l'Office of Trade Agreement Implementation (OTAI) en décembre 2004, est rattaché au *Department of Labor*.

Les BAN reçoivent et examinent les communications du public²⁵ (requêtes) sur les questions relatives à la législation du travail survenant sur le territoire d'un autre pays signataire. En cas de litiges, l'ANACT prévoit quatre paliers d'examen des plaintes :

Niveau 1 : Examens effectués par les BAN et consultations entre ces bureaux

Portée des examens effectués par les BAN : « [...] questions relatives à la législation du travail survenant sur le territoire d'une autre partie » (*la définition des « questions relatives à la législation du travail » correspond aux principes 1 à 11*).

Niveau 2 : Consultations ministérielles

Tout ministre du Travail signataire de l'ANACT peut demander à consulter un autre ministre, à l'égard de toute question relative aux lois du travail ayant trait aux principes du travail 1 à 11.

Niveau 3 : Comités évaluatifs d'experts (CEE)

Un pays peut demander l'établissement d'un comité évaluatif d'experts (CEE) après la tenue d'une consultation ministérielle. Le CEE procède à une analyse indépendante de l'application des lois du travail dans les trois pays signataires de l'ANACT et dans le domaine visé par la demande; puis le CEE formule des recommandations.

Portée des travaux des CEE : « [...] les pratiques systématiques de chacune des parties concernant l'application [...] de ses normes techniques du travail » (*les normes techniques du travail sont les questions relatives aux lois du travail ayant trait aux principes 4 à 11*). Ainsi, sont exclus de champ de compétence des CEE, les principes relatifs : 1) à la liberté d'association et protection du droit d'organisation; 2) au Droit de négociation collective; 3) au Droit de grève.

Niveau 4 : Groupe spécial arbitral (règlement des différends)

Les groupes spéciaux arbitraux, qui comprennent cinq membres, sont chargés de déterminer si des lois ayant trait aux principes 5, 6 et 9 sont appliquées efficacement et d'élaborer un « plan d'action » s'il y a omission systématique de leur application. Seules les questions se rapportant au commerce et qui sont

²⁵ Les citoyens, les syndicats, les employeurs, les organisations non gouvernementales ou d'autres parties, à titre privé, peuvent présenter des communications pour demander au BAN d'examiner une question, conformément aux procédures établies par le pays.

couvertes par les lois du travail mutuellement reconnues peuvent faire l'objet d'une évaluation et être assujetties au mécanisme de règlement des différends.

Portée des travaux : « [...] allégation selon laquelle une partie aurait omis de façon systématique d'assurer l'application efficace de ses normes techniques du travail concernant la **santé et la sécurité du travail, le travail des enfants ou le salaire minimum.** »

La non-application du plan peut entraîner des amendes ou des sanctions commerciales allant jusqu'à 20 millions de dollars ou un maximum de 0.007 % de la valeur des échanges commerciaux entre les parties impliquées.

On notera que seuls les principes liés à la santé et la sécurité au travail, au travail des enfants ou au salaire minimum peuvent être soumis au mécanisme de règlement des différends (groupe spécial arbitral) et, par conséquent, donner lieu à des amendes éventuelles²⁶. De plus, pour être admissible au mécanisme de règlement des différends, les allégations d'infractions doivent être : 1) liées au commerce entre les parties et 2) liées aux lois du travail mutuellement reconnues (article 29).

L'ANACT, prévoit la suspension des avantages liés à l'accord de libre-échange dans le cas où l'une des parties ne se conformerait pas à la décision d'un groupe spécial d'arbitrage (article 41). L'accord prévoit également un droit de retrait pour chacune des parties (article 54).

Jusqu'à mars 2004, 28 « communications du public » (requête) ont été acheminées dans le cadre de l'ANACT²⁷. Cinq d'entre elles ont été rejetées d'office et deux autres ont été rejetées en cours de procédure. Dix-sept requêtes concernaient le Mexique, neuf les États-Unis et deux le Canada. Depuis 2002, seulement trois requêtes ont été acheminées à la Commission, ce qui semble signaler une dévalorisation de la procédure²⁸. Dans les premières années, les demandes concernaient surtout les atteintes à la liberté syndicale. Elles se sont diversifiées par la suite.

Dans la grande majorité des cas, la procédure d'examen se terminera par des colloques, conférences et forums publics. Dans quatre cas, la procédure a mené à une réunion des représentants des pays impliqués. En une occasion (requête 2001-01), une recommandation sera faite au ministère du Travail des États-Unis de prendre des mesures pour régler les problèmes relatifs aux droits des travailleurs migrants. En deux occasions (97-02 et 97-03), le litige se conclura par l'acquiescement du Mexique à une recommandation concernant la promotion de l'enregistrement des conventions collectives, l'utilisation de listes de votants admissibles et le recours à des élections au scrutin secret. À une seule occasion, le dossier a fait l'objet d'un examen spécial du Secrétariat. Enfin, la communication 98-2 a mené à un

²⁶ Dans le cas de l'ANACT, les compensations peuvent aller jusqu'à 20 millions US \$ ou, au maximum, 0.007 % de la valeur des échanges entre les deux pays.

²⁷ Informations disponibles sur le site de la Commission [http://www.naalc.org/french/pdf/pcommtable_fr.pdf], consulté le 14 avril 2006. L'Annexe 1 de ce document reproduit un sommaire des communications du public dans le cadre de l'ANACT. En 2006, ce nombre atteint 31.

²⁸ Cette tendance a été confirmée par Claude Melançon lors de la table ronde du 27 avril organisée par le CEIM.

nouveau protocole d'entente entre le Service d'immigration et de naturalisation canadien (SIN) et le département du Travail des États-Unis²⁹.

Tous les dossiers ont été classés sans qu'il y ait de compensations monétaires exigées. Aucun « groupe spécial d'arbitrage » ou « comité évaluatif d'experts » n'a été convoqué.

Activités de coopération

L'ANACT établit un programme de coopération dans le domaine du travail. Plusieurs colloques, ateliers à l'intention des représentants gouvernementaux et conférences publiques ont été organisés. Au total, 92 activités de coopération ont eu lieu depuis 1994³⁰. On y a abordé les thèmes suivants : sécurité et hygiène, discrimination, liberté syndicale, productivité, qualité et protection des travailleurs migrants. Trente de ses activités ont été initiées par le « Programme de Coopération en matière de travail » de la Commission de l'ANACT, 16 sont des initiatives résultant des consultations ministérielles, deux du Secrétariat trinational et trois du programme d'assistance technique. Quatre colloques ont été organisés au Canada par la Commission entre 1996 et 2001. Depuis 2002, les activités de coopération engagées dans le cadre de l'ANACT ont été suspendues.

Examen périodique (suivi de l'accord)

Depuis son entrée en vigueur, un seul examen quadriennal de l'accord a été effectué (pour la période 1994-1997)³¹. Le rapport du comité consultatif canadien n'est pas disponible. Un nouvel examen était prévu pour 2002, mais bien qu'il ait été réalisé, les parties prenantes à l'ANACT ne s'entendent toujours pas sur sa version définitive. Le Secrétariat a aussi produit, jusqu'en 2002, un rapport annuel de ses activités³².

B. Les ACT bilatéraux ratifiés et entrés en vigueur

1. L'Accord Canada-Chili de coopération dans le domaine du travail (ACCCT)

L'ACCCT a été signé le 6 février 1997 parallèlement à l'*Accord de libre-échange Canada-Chili*. Ces accords sont entrés en vigueur le 5 juillet 1997. L'ACT-Canada-Chili s'inspire de l'ANACT³³. Les objectifs et principes³⁴ de l'ACCCT reprennent mot à mot ceux de l'ANACT. Ainsi, bien que

²⁹ Pour un bilan plus approfondi de l'ANACT et de son mécanisme de règlement des différends, voir Pierre Verges, « Les Accords plurinationaux américains relatifs au travail : Élément de définition d'une politique canadienne en la matière » (avril 2005), Michaël Lessard « Est-ce que l'inclusion de clauses sociales dans des accords commerciaux est un moyen stratégique de favoriser le respect effectif des droits humains fondamentaux et selon quelles perspectives ? » (avril 2003), et Mario Ortega Olivares, « A diez años del acuerdo de cooperación laboral entre Canadá, México y Estados Unidos » (printemps 2004) (références complètes dans la bibliographie). Voir aussi Noiseux, Y, « Le Mexique et la gouvernance du travail dans le contexte de la mondialisation : État des lieux - Avril 2006 », *Rapport de recherche du GGT*, CEIM, Montréal
[<http://www.er.uqam.ca/nobel/ceim/ggt/spip.php?rubrique53&lang=fr>].

³⁰ Site web du *Secretaría del Trabajo y Previsión social mexicana*,
[http://www.stps.gob.mx/01_oficina/03_cgai/principal.htm#mision], consulté le 18 avril 2006.

³¹ Le texte de l'examen est disponible en ligne [<http://www.naalc.org/french/review.shtml>].

³² Les rapports annuels sont disponibles en ligne : [http://www.naalc.org/french/annual_reports.shtml], consulté le 14 avril 2004.

³³ Il a également comme objectif de faciliter l'accèsion du Chili à l'ANACT et à l'ALENA

³⁴ 1) Liberté d'association et protection du droit d'organisation ; 2) Droit de négociation collective ; 3) Droit de grève ; 4) Interdiction du travail forcé ; 5) Protections accordées aux enfants et aux jeunes gens en matière de travail ;

chacune des parties s'engage à tenir compte des principes relatifs au travail dans leur législation du travail, les deux piliers de l'ACCCT sont la coopération et l'application « efficace » des législations nationales du travail.

La mise en œuvre de l'Accord est supervisée par un Conseil ministériel faisant intervenir les ministres du Travail du Canada et du Chili. Celui-ci est appuyé par un Secrétariat national dans chaque pays. Le Secrétariat national canadien est rattaché au *Bureau de coopération interaméricaine dans le domaine du travail* du Programme du travail (*Ressources humaines et Développement des compétences Canada*). Au Chili, le Secrétariat national est rattaché au *Ministerio del Trabajo y Previsión Social*. Ainsi, à la différence de l'ANACT, l'ACCCT ne crée pas de secrétariat conjoint. Les secrétariats nationaux ont les mêmes fonctions que celles des bureaux administratifs nationaux (BAN) de l'ANACT.

Comme dans le cas de l'ANACT, seuls les principes liés à la santé et la sécurité au travail, au travail des enfants ou au salaire minimum sont assujettis au mécanisme de règlement des différends (groupe spécial arbitral) et, par conséquent, font l'objet d'amendes éventuelles (maximum de 10 millions US). De plus, pour être admissibles au mécanisme de règlement des différends, les allégations d'infractions doivent être liées au commerce entre les pays et liées aux lois du travail mutuellement reconnues (art.26). Par ailleurs, contrairement à l'ANACT, l'Accord ne prévoit pas la suspension d'avantages liés à l'accord de libre-échange dans le cas où l'un des pays ne se conformerait pas à la décision d'un groupe spécial d'arbitrage.

Jusqu'à maintenant, aucune « communication du public » (requête) n'a été présentée dans le cadre de l'ACCCT³⁵. L'encadré suivant, tiré du seul examen triennal produit jusqu'ici, permet de prendre la mesure de la faible utilisation du mécanisme de règlement des différends institué par l'ACCCT.

Extrait du « RAPPORT DU CONSEIL MINISTÉRIEL SUR L'EXAMEN TRIENNAL DE
L'ACCORD DE COOPERATION CANADA-CHILI DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL »,
décembre 2002.

Bien que les dispositions de l'ACCCT sur les communications publiques n'aient pas encore servi, les Secrétaires exécutifs sont intervenus à différentes occasions afin d'aider à régler des différends opposant des intervenants du Canada et du Chili. Ceci s'est produit notamment en 1999 quand des représentants syndicaux ont écrit au premier ministre du Canada, alléguant qu'une société minière appartenant à des intérêts canadiens contrevenait à la législation du travail du Chili. Plus particulièrement, ils accusaient la direction de la mine d'utiliser des mesures répressives à l'endroit de ses employés. Le Canada est un important investisseur dans le secteur minier du Chili et les sociétés minières et les fournisseurs canadiens jouent un rôle clé dans les investissements, la prospection et

6) Normes minimales d'emploi ; 7) Élimination de la discrimination en matière d'emploi ; 8) Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ; 9) Prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ; 10) Indemnisation en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ; 11) Protection des travailleurs migrants.

³⁵ Site web de Ressources humaines et du Développement des compétences Canada (RHDC), [http://www.hrsdc.gc.ca/fr/pt/ait/NAICT/communications_ACCCT.shtml], consulté le 11 avril 2006. Par ailleurs, il faut aussi noter que puisqu'aucune province n'a, jusqu'ici, signé l'accord intérieur relatif à sa mise en œuvre, le mécanisme de règlement des différends est, dans les faits, inopérant. Seul le Québec a manifesté son intention de ratifier l'accord.

l'extraction minière.

Des représentants de DRHC et de l'Ambassade du Canada, ainsi que de la Sécurité sociale du Chili, ont procédé à une enquête concernant ces allégations. Ils ont constaté que le conflit entre la direction de la société et le syndicat ne concernait aucunement les principes relatifs au travail délimitant la portée de l'Accord. De fait, le président du syndicat des mineurs du Chili a déclaré à plusieurs reprises que cette mine était un modèle de bonnes relations de travail et que ses employés étaient régis par l'une des meilleures conventions du secteur minier du Chili. Les Parties ont reconnu que cette question ne constituait pas une communication du public au sens de l'Accord, et, en conséquence, l'affaire a été renvoyée au ministère compétent du gouvernement du Chili.

Une autre affaire a mis en cause une usine de fabrication de portes et fenêtres de Santiago devenue insolvable en novembre 1999. Avec la fermeture de l'entreprise, les travailleurs se sont soudainement retrouvés en chômage, sans avoir reçu d'avis officiel ou d'indemnité. Un important fond d'investissement géré par un syndicat canadien détenait des actions, avec d'autres partenaires canadiens et chiliens, dans une filiale de cette société. Les partenaires canadiens n'acceptaient aucune responsabilité en ce qui concerne l'indemnisation des travailleurs de la société, dont certains étaient à l'emploi de la société depuis de nombreuses années et avaient par conséquent droit à une importante indemnité de départ. À la demande expresse du ministre du Travail du Chili, le Secrétaire exécutif a convoqué une réunion avec des représentants des parties en vue de trouver une solution au problème. Les Parties se sont entendues sur un règlement à l'amiable pour le versement d'indemnités de départ.

http://www.hrsdc.gc.ca/fr/pt/psait/acdt/2003_2004/02accord_cooperation_canada_chili.shtml

Activités de coopération

L'*Accord Canada-Chili de coopération dans le domaine du travail* établit un programme de coopération portant sur les questions liées au travail. Plusieurs types d'activités ont été organisés avec comme objectif de « favoriser une meilleure connaissance de la législation du travail, des mesures visant la conformité, des questions stratégiques et des pratiques exemplaires pour que les deux pays puissent administrer et mettre en application efficacement les lois du travail »³⁶.

- Santiago - janvier 1998. L'activité visait à donner aux représentants de chaque pays l'occasion de se familiariser avec leurs lois et institutions respectives dans le domaine du travail.
- La seconde activité de coopération - octobre 1998. En marge de la XI^e Conférence interaméricaine des ministres du Travail (CIMT) ; une activité ayant comme thème « Les nouvelles formes de travail et leur incidence sur les relations du travail » visait à « permettre à la délégation canadienne de présenter à l'auditoire chilien différents points de vue sur l'évolution de la nature du travail et

³⁶ Site web de Ressources humaines et du Développement des compétences Canada (RHDC), [http://www.hrsdc.gc.ca/fr/pt/psait/acdt/2003_2004/02accord_cooperation_canada_chili.shtml], consulté le 11 avril 2006.

de l'emploi, notamment la sous-traitance, le travail à temps partiel, temporaire, occasionnel et le télétravail »³⁷.

- Ottawa - mai 1999. Un atelier sur les « Programmes de sécurité du revenu » (législation, pratiques et tendances).
- Santiago - septembre 1999: Un colloque gouvernemental et une conférence publique portant sur « Les femmes et le travail au 21^e siècle ».
- Hamilton et Toronto – mai 2000. Une série de colloques et d'activités connexes sur la santé et la sécurité au travail (SST).
- Santiago - novembre 2001. Colloque, « Le travail des enfants et la problématique hommes-femmes dans la nouvelle économie ».
- Ottawa - avril 2001, un colloque sur « les nouvelles approches pour l'amélioration de la prestation des services à l'ère numérique »³⁸.

Il semble que ces activités, en favorisant le rapprochement entre les organisations syndicales du Canada et du Chili, aient permis d'obtenir certains résultats concrets concernant la protection des travailleurs, notamment dans le secteur minier chilien³⁹.

Examen périodique (suivi de l'accord)

Depuis son entrée en vigueur, un examen triennal de l'accord a été effectué en décembre 2002⁴⁰. Les principales recommandations étaient: 1) qu'au cours de l'année 2003, chacun des pays devra élaborer et diffuser des lignes directrices concernant les communications du public; 2) que le Canada s'efforcera, le plus tôt possible et dans la mesure de ses moyens, d'obtenir la mise en application de l'Accord dans le plus grand nombre possible de ses provinces⁴¹; 3) que les pays établiront des règles de procédure pour les comités évaluatifs d'experts et les groupes spéciaux arbitraux le plus rapidement possible. Un nouvel examen est prévu en 2006.

2. Accord Canada-Costa Rica de coopération dans le domaine du travail (ACCRCT)

L'ACCRCT a été signé en avril 2001 parallèlement à l'*Accord de libre-échange Canada-Costa Rica*. Ces accords sont entrés en vigueur en novembre 2002. Contrairement à l'ACCCT qui énonce des « principes du travail », l'ACCRCT est centré sur les dispositions de la *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail* (1998) de l'OIT. Toutefois, les objectifs de l'ACCRCT — à l'exception du second qui concerne les droits du travail énoncés (les droits

³⁷ *Idem*.

³⁸ Le « Rapport du Conseil Ministériel sur l'examen triennal de l'ACT Canada-Chili » propose un compte rendu de ses différentes activités.

[http://www.hrsdc.gc.ca/fr/pt/psait/acdt/2003_2004/02accord_cooperation_canada_chili.shtml], consulté le 11 avril 2006.

³⁹ Lors de la première table ronde du projet GGT d'avril 2005, Claude Melançon a soutenu cette affirmation et avancé que, par exemple, la concertation avait permis à des travailleurs chiliens d'obtenir un accès à des équipements de protection dans le secteur minier.

⁴⁰ Le texte de l'examen est disponible en ligne

[http://www.hrsdc.gc.ca/fr/pt/psait/acdt/2003_2004/02accord_cooperation_canada_chili.shtml], consulté le 15 avril 2006. Le texte du premier rapport annuel (1998) concernant cet accord est également disponible en ligne [<http://www110.hrdc-drhc.gc.ca/doc/ialc-cidt/eng/e/backfr.htm#rapport>], consulté le 16 avril 2006.

⁴¹ En avril 2006, aucune des provinces ou territoires ne s'était engagée à cet effet.

fondamentaux plutôt que les « principes du travail ») — reprennent mots à mots ceux de l'ANACT soit :

- 1) amélioration des conditions de travail et du niveau de vie;
 - 2) « la promotion, dans la mesure du possible, de onze principes relatifs au travail pour protéger les droits des travailleurs » DEVIENT « faire prévaloir, dans toute la mesure du possible, les principes et droits dans le domaine du travail énoncés aux annexes 1 et 2, c'est-à-dire :
 - liberté d'association et protection du droit de s'organiser;
 - droit de négociation collective;
 - droit de grève ;
 - interdiction du travail forcé;
 - protections accordées aux enfants et aux jeunes gens en matière de travail;
 - élimination de la discrimination; et
 - égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Et les principes directeurs suivants
- des normes minimales d'emploi;
 - la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles; et
 - l'indemnisation en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.
- 3) encourager la coopération pour favoriser l'innovation et relever les niveaux de productivité et de qualité;
 - 4) favoriser la publication et l'échange d'informations, la production et la coordination de données et la réalisation d'études conjointes
 - 5) élaborer des activités de coopération en matière de travail fondées sur la réciprocité des avantages;
 - 6) promouvoir l'observation et l'application effective, par chacune des Parties, de sa législation du travail; et
 - 7) favoriser la transparence dans l'administration de la législation du travail.

Bien que chacune des parties s'engage à « tenir compte des principes et droits fondamentaux relatifs au travail dans leur législation du travail », les deux piliers sont toujours la « coopération et l'application efficace des législations nationales du travail »⁴².

La mise en œuvre de l'Accord est supervisée par un Conseil ministériel faisant intervenir les ministres du Travail du Canada et du Costa Rica. Celui-ci est appuyé par un bureau (dit *Points de Contact Nationaux [PCN]*) dans chaque pays. Le PCN canadien est rattaché au *Bureau de coopération interaméricaine dans le domaine du travail* de *Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada*. Le PCN du Costa Rica est rattaché au *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*. L'ACCRCT ne crée pas de secrétariat conjoint. Les PCN remplacent les bureaux administratifs nationaux (BAN) de l'ANACT et les Secrétariats nationaux de l'ACCCT. Ils ont toutefois les mêmes fonctions.

⁴² Site web de Ressources humaines et du Développement des compétences Canada (RHDC), [<http://www.hrsdc.gc.ca/fr/pt/ait/NAICT/ACCCT.shtml>], consulté le 11 avril 2006.

Comme l'ANACT et l'ACCCT, l'ACT Canada-Costa Rica comprend un mécanisme de communication du public (requête) qui permet au public d'exprimer ses préoccupations concernant des manquements à la mise en application des droits du travail par un pays. Des « groupes spéciaux d'examen », composés de trois membres⁴³, avec des pouvoirs très limités, peuvent être mis en place en cas de cas de litige. Les extraits suivants, reproduisant les articles 22 et 23.5 de l'accord, permettent de constater la faiblesse des mesures coercitives liées à l'accord :

Si, dans son rapport final, un groupe spécial d'examen conclut que la Partie visée par la demande a omis, par une pratique systématique, d'assurer l'application effective de ses règles de droit dans le domaine du travail en rapport direct avec des principes et droits énoncés à l'annexe 1, cette Partie s'efforcera de corriger la pratique systématique, notamment en se conformant aux recommandations du groupe spécial. [art. 22)

Si le groupe spécial conclut que la Partie visée par la demande n'a pas remédié à son omission, par une pratique systématique, d'assurer l'application effective de ses règles de droit dans le domaine du travail en rapport direct avec des principes et droits énoncés à l'annexe 1, la Partie requérante pourra prendre des mesures raisonnables et appropriées, **sauf imposer des amendes ou prendre toute mesure affectant le commerce**, mais y compris modifier les activités de coopération prévues à l'article 12, pour inciter l'autre Partie à remédier à la pratique systématique, de manière conforme aux conclusions et recommandations du groupe spécial.[art. 23.5]

Fait à noter, dans le cadre de cet ACT, l'ensemble des normes internationales du travail et des « principes du travail » peut être soumis à l'examen des groupes spéciaux. Toutefois, l'Accord ne prévoit ni « compensations monétaires », ni suspension d'avantages liées à l'accord de libre-échange en cas de non-respect des droits et principes énoncés par l'Accord. Jusqu'à maintenant, aucune communication du public n'a été produite dans le cadre de l'ACCCT⁴⁴.

Activités de coopération

L'Accord Canada-Costa Rica de coopération dans le domaine du travail établi un programme de coopération dans les domaines suivants : 1) le renforcement des capacités institutionnelles à traiter des affaires du travail; 2) la modernisation des services d'inspection du travail et des services de conciliation et de médiation; 3) le renforcement des ministères ayant autorité sur les questions de sécurité sociale⁴⁵.

Aide technique

Conçu par *Programme du travail* et le *ministère du Travail du Costa Rica* en consultation avec l'OIT, un programme d'aide technique dans le domaine du travail a depuis mars 2003 été mis en

⁴³ Les groupes spéciaux d'arbitrage de l'ANACT et l'ACCCT sont composés de 5 membres.

⁴⁴ Site web de Ressources humaines et du Développement des compétences Canada (RHDCC), [http://www.hrsdc.gc.ca/fr/pt/ait/NAICT/communications_ACCCT.shtml], consulté le 11 avril 2006. Par ailleurs, comme dans le cas de l'ACT Canada-Chili, il faut aussi noter que puisqu'aucune province n'a jusqu'ici signé l'accord intérieur relatif à sa mise en œuvre, le mécanisme de règlement des différends est, dans les faits, inopérant. Seul le Québec a manifesté son intention de ratifier l'accord intérieur.

⁴⁵ « Ce programme bilatéral de coopération renouvelle l'engagement du Canada à travailler avec les pays en développement pour promouvoir les normes fondamentales du travail et améliorer les pratiques de gestion des gouvernements et des groupes de la société civile », Site web de RHDCC), [http://www.hrsdc.gc.ca/fr/pt/ait/NAICT/activites_aide_tech_ACCCT.shtml], consulté le 11 avril 2006.

place. Le projet FOALCO⁴⁶, exécuté par l'OIT, vise à améliorer et à renforcer l'administration du travail au Costa Rica. Le Canada a versé près d'un million de dollars dans le cadre de ce programme.

Examen périodique (suivi de l'accord)

Aucun examen de l'ACCRCT n'a été effectué à ce jour.

C. Les ACT en cours de négociation

1. ACT Canada/AC4 (Salvador, Guatemala, Honduras et Nicaragua)

Depuis novembre 2001, le Canada a amorcé des négociations devant mener à la signature d'un accord sur le libre-échange avec quatre pays d'Amérique centrale (Salvador, Guatemala, Honduras et Nicaragua;ci-après AC4)⁴⁷. Conformément à l'approche privilégiée par le Canada, des négociations concernant des accords parallèles dans le domaine du travail ont lieu. La dixième ronde de négociation s'est tenue en février 2004. Des progrès importants ont été réalisés; la prochaine ronde devant être la dernière⁴⁸. Peu d'informations sont toutefois disponibles sur le contenu de l'éventuel ACT Canada-AC4.

2. ACT Canada-Singapour

Depuis octobre 2001, le Canada a entamé des négociations devant mener à la signature d'un accord sur le libre-échange avec Singapour⁴⁹. Des négociations concernant des accords dans le domaine du travail ont lieu en parallèle. À la demande du Canada, des négociations à cet égard ont eu lieu en novembre 2002, puis en octobre 2003⁵⁰. Depuis ce temps, les négociations en sont « au point mort ». Peu d'informations sont toutefois disponibles sur le contenu de l'éventuel ACT Canada-Singapour.

3. ACT Canada-Corée du Sud

Depuis juillet 2005, le Canada cherche à négocier la signature d'un accord sur le libre-échange avec la Corée du Sud⁵¹. Selon un des négociateurs canadiens, ces négociations s'annoncent

⁴⁶ Projet pour améliorer les pratiques de gestion au sein de l'administration du travail du Costa Rica : « Le projet est axé sur la modernisation des pratiques d'inspection du travail, ainsi que sur l'amélioration des mécanismes alternatifs de règlement des conflits de travail individuels ou collectifs. Le projet fait également la promotion des initiatives de dialogue social visant à créer un consensus à l'égard de la proposition de réforme du Code du travail afin de rendre les procédures judiciaires plus efficaces et plus efficaces », site web du RHDCC, [http://www.hrsdc.gc.ca/fr/pt/ait/NAICT/activites_aide_tech_ACCRCT.shtml], consulté le 11 avril 2006. La seconde phase de ce projet a débuté en août 2004.

⁴⁷ L'annonce avait été faite lors du Sommet Canada-Amérique centrale (Guatemala, 28 septembre 2000). Les AC4 sont à l'origine de ces négociations.

⁴⁸ Site web de Ressources humaines et du Développement des compétences Canada (RHDCC), [http://www.hrsdc.gc.ca/fr/sm/comm/rhdc/a_propos_nous.shtml], consulté le 11 avril 2006.

⁴⁹ L'annonce avait été faite lors de la réunion des leaders économiques de l'APEC (Shanghai).

⁵⁰ Site web de Ressources humaines et du Développement des compétences Canada (RHDCC), [http://www.hrsdc.gc.ca/fr/sm/comm/rhdc/a_propos_nous.shtml], consulté le 11 avril 2006.

⁵¹ Des réunions exploratoires avaient eu lieu en janvier (Séoul) et en mars 2005 (Ottawa)

difficiles, la Corée du Sud étant plus ou moins disposée à conclure ce type d'accord parallèle dans le domaine du travail. Peu d'informations sont disponibles sur le contenu de l'éventuel ACT Canada-Corée.

D. Les accords « intergouvernementaux » canadiens relatifs à la mise en place des ACT

1. Accord intergouvernemental canadien relatif à la mise en œuvre de l'ANACT

L'*Accord intergouvernemental canadien relatif à la mise en œuvre de l'ANACT* a pour objectif de s'assurer que l'ANACT soient mis en œuvre de manière efficace en établissant un mécanisme visant à établir et à 1) promouvoir la pleine participation des gouvernements provinciaux et territoriaux avec le gouvernement fédéral aux fins de la mise en œuvre de ces accords et à définir les rôles respectifs de chacun de ces paliers de gouvernements dans le cadre de ce mécanisme (article 1).

L'accord prévoit que « les gouvernements signataires du présent Accord jouissent des droits et sont liés par les obligations découlant de l'ANACT, en conformité avec leurs compétences respectives » (article 2). L'Accord n'a donc pas pour effet de porter atteinte aux pouvoirs ou à la compétence de chacun des signataires de cet AIC (préambule) et chaque province et territoire demeure libre de ratifier les ACT qu'il désire. Il n'a donc pas un caractère contraignant.

L'accord institue un Comité gouvernemental — composé des Ministres du Travail des provinces et territoires — chargé d'établir les positions et les approches du Canada en vue des réunions du Conseil de la Commission de coopération dans le domaine du travail (Conseil) —, se réunissant une fois l'an et fonctionnant « au consensus » (article 3). Bien que le ministre fédéral du Travail soit le représentant officiel du Canada, le « comité gouvernemental » décide de la composition des délégations canadienne aux réunions des Conseils (article 4). L'article 6 et 7 établit les procédures à suivre dans le cas où une « communication de public » (requête) implique les provinces et territoires. Les articles 8 et 9 spécifient que la mise en œuvre et le paiement éventuel d'une compensation monétaire imposé par le mécanisme de règlements des différends de l'ANACT revient au gouvernement dont la législation du travail fait l'objet d'une plainte. L'article 14 garantit à chacune des parties un « droit de retrait ».

Jusqu'à maintenant, quatre provinces (le Québec, l'Alberta, le Manitoba et l'Île-du-Prince-Édouard) ont signé l'Accord intergouvernemental, les liant par le fait même à l'ANACT.

2. Accord intergouvernemental canadien relatif à la mise en œuvre des Accords internationaux de coopération dans le domaine du travail (ACCCT et ACCRCT)

L'ACCCT et l'ACCRCT prévoient l'élaboration d'une « liste de pratiques » instaurant un mécanisme par lequel les provinces et les territoires peuvent participer à la mise en œuvre de ces ACT du Canada. L'*Accord intergouvernemental canadien relatif à la mise en œuvre des Accords internationaux de coopération dans le domaine du travail* répond à cette exigence. L'accord a pour objectif de s'assurer que l'ACCCT et l'ACCRCT soient mis en œuvre de manière efficace en établissant un mécanisme visant à établir et à promouvoir la pleine participation des gouvernements provinciaux et territoriaux avec le gouvernement fédéral aux fins de la mise en œuvre de ces accords et à définir les rôles respectifs de chacun de ces paliers de gouvernements dans le cadre de ce mécanisme (article 1). L'accord prévoit : 1) qu'au moment de l'entrée en vigueur d'un nouvel ACT, le gouvernement fédéral informe les

gouvernements provinciaux et territoriaux de l'occasion qu'ils ont d'accepter les droits et obligations conférés par cet accord, 2) qu'un gouvernement provincial ou territorial peut en tout temps fournir au gouvernement fédéral un engagement signé qui indique à quel ou auxquels accord(s) de coopération dans le domaine du travail ; 3) que le gouvernement fédéral bénéficie des droits et est lié par les obligations découlant de chaque accord de coopération dans le domaine du travail, en conformité avec sa compétence (article 2). L'Accord n'a donc pas pour effet de porter atteinte aux pouvoirs ou à la compétence de chacun des signataires de cet AIC (préambule) et chaque province et territoire est libre de ratifier les ACT qu'il désire. Il n'a donc pas un caractère contraignant.

L'accord institue un Comité gouvernemental — composé des Ministres du Travail des provinces et territoires — chargé d'élaborer et de gérer la participation du Canada à l'ACCCT et l'ACCRCT (article 3), se réunissant « au besoin » et fonctionnant « au consensus ». Le « comité gouvernemental » décide de la composition des délégations canadienne aux réunions des Conseils Ministériels de l'ACCCT et de l'ACCRCT (article 4). Les articles 6 et 7 établissent les procédures à suivre dans le cas où une « communication du public » implique les provinces et territoires. L'article 8 spécifie que la mise en œuvre et le paiement éventuel d'une compensation monétaire imposé par le mécanisme de règlements des différends de l'ACCCT et de l'ACCRCT revient au gouvernement dont la législation du travail fait l'objet d'une plainte. L'article 9 établit que chacune des parties a la possibilité de participer aux activités coopératives prévues dans le cadre des deux ACT. L'article 12 garantit à chacune des parties un « droit de retrait ». L'article 13 prévoit le réexamen de l'accord trois ans après sa mise en place et à tous les cinq ans par la suite.

Jusqu'à maintenant, aucune province n'a signé l'Accord intergouvernemental les liant à l'ACCCT et à l'ACCRCT. Seul le Québec a manifesté son intention de le ratifier⁵². D'autre part, notons qu'au Costa Rica, le décret 8295⁵³ de l'Assemblée législative a approuvé la mise en œuvre de l'ACCRCT.

E. Projets de renforcement des capacités et programme des affaires du travail liés au commerce international

Au-delà des ACT, le Canada a mis en place des « projets de renforcement des capacités et programme du travail » liés au commerce international.

1. Protocole d'entente dans le domaine du travail et de l'emploi Canada-Brésil

Contrairement à l'ANACT, à l'ACCCT et à l'ACCRCT, le *Protocole d'entente dans le domaine du travail et de l'emploi Canada-Brésil* (PTCB) n'a pas été conclu en marge d'un accord de libre-échange. Autre contraste, sa durée effective est circonscrite dans le temps (3 ans).

Ratifié en décembre 2004 par le *Programme du travail de Ressources Humaines de Développement des compétences Canada* et le *Ministère du Travail et de l'Emploi du Brésil*, le PTCB instaure un programme d'activités coopératives tripartites dans les secteurs suivants : 1)

⁵² Information divulguée par le Bureau de la coopération interaméricaine dans le domaine du travail Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada, 12 avril 2006.

⁵³ Texte disponible en ligne : [<http://www.ministrabajo.go.cr/Base%20de%20Datos/ACL/acl-cr-ca.htm>].

relations industrielles, 2) l'administration du travail (inspections), 3) la santé et la sécurité au travail, 4) les mécanismes d'indemnisation des travailleurs accidentés, 5) l'équité en milieu de travail, 6) l'information sur les milieux de travail et le marché du travail et 7) la création de travail décent dans les petites et moyennes entreprises⁵⁴.

L'objectif poursuivi est de « fournir au Canada et au Brésil la possibilité de se renseigner mutuellement sur leur législation, leurs services et leurs programmes à l'intention des travailleurs et des employeurs, de comparer leurs pratiques exemplaires et de partager ce qu'ils ont appris de leur expérience avec d'autres pays des Amériques »⁵⁵.

Étant donné sa nature spécifique, le PTCB n'instaure ni mécanisme de règlement des différends, ni processus d'arbitrage, ni sanctions.

2. Autres initiatives

Programme du travail est à mettre en place, en partenariat avec l'Agence canadienne de développement international (ACDI), un projet de renforcement des capacités de la Communauté des Caraïbes dans le domaine du travail. Peu d'informations sont disponibles à ce sujet.

Le *Programme des affaires du travail liées au commerce international* (PATCI) a été créé en 2004. Ce programme a pour objectif « d'aider le gouvernement du Canada à faire respecter les dimensions relatives au travail du commerce international et de l'intégration économique »⁵⁶. Il comprend trois volets de financement : 1) subventions pour l'aide technique et les activités de coopération à l'étranger (1 million de dollars/an); 2) subventions pour les institutions internationales dans le domaine du travail auxquelles participe le Canada (900 000 \$/an); 3) contributions pour la consultation, la création de partenariats et les activités de coopération au Canada (300 000 \$/an). Trois projets ont été soutenus par le PATCI depuis 2004 (volet 1 et 2) :

- Un projet (FOALCO) pour améliorer les pratiques de gestion au sein de l'administration du travail du Costa Rica : 2) un projet de promotion et respect des droits et des conditions de travail des travailleurs (FOALCO II) (voir l'ACCRCT, 2004)
- Un projet de financement d'un Centre régional d'hygiène et de sécurité au travail au Salvador, au Guatemala, au Honduras, au Nicaragua, au Costa Rica, au Belize, et en République dominicaine (2005)
- Un projet de lutte contre les pires formes de travail des enfants en Amérique centrale, dans les Caraïbes et au Chili (2005)

F. Conclusion sur la stratégie canadienne concernant les ACT

Contrairement à la stratégie américaine qui intègre la « clause sociale relative au travail » à l'intérieur même des accords de libre-échange depuis la promulgation du *Trade Act* de 2002, la

⁵⁴ Le site web de Développement Social Canada étaye chacun des sept éléments du programme de coopération, [http://www.sdc.gc.ca/fr/pt/ait/NAICT/activites_PECTCB.shtml], consulté le 12 avril 2006.

⁵⁵ Site web de Développement Social Canada , [<http://www.sdc.gc.ca/fr/pt/ait/NAICT/PECTCB.shtml>], consulté le 13 avril 2006.

⁵⁶ Site web du PATCI : [<http://www.hrsdc.gc.ca/fr/pt/ait/apercu.shtml>], consulté le 12 avril 2006.

stratégie canadienne consiste désormais à signer des ACT en parallèle des accords de libre-échange. Il apparaît que le pouvoir coercitif de ces ACT soit très faible sinon nul. Bien qu'ils énoncent certains principes ou droits « fondamentaux » du travail, ils n'engagent, au final, qu'au respect des législations nationales en place sans qu'il n'y ait de mécanismes d'harmonisation « vers le haut ». À la différence de la *Declaración sociolaboral* des pays membres du MERCOSUR, aucun principe et droit commun ne sont véritablement intégrés dans les ACT canadiens. Ces derniers reposent avant tout sur la coopération et non sur la sanction.

Notons que trois glissements peuvent être observés dans la stratégie canadienne eu égard aux ACT depuis 1994. Nous constatons, premièrement, concernant la nature des normes évoquées, un mouvement depuis des engagements visant à faire en sorte que les pays signataires « prennent en compte », dans leurs lois du travail respectives, les « onze principes du travail » vers la prise en compte des « droits fondamentaux du travail de l'OIT ». Deuxièmement, nous observons un glissement d'un mécanisme de règlement des différends (avec de faibles sanctions monétaires associées exclusivement à un nombre restreint de principes) vers des « procédures d'examen » (sans sanction monétaire). Troisièmement, un glissement d'accord de coopération qui prévoit un appareil institutionnel commun chargé de la gestion et du suivi de l'accord vers l'intégration du suivi dans les institutions nationales respectives.

Concernant l'ANACT, mais cela vaut pour l'ensemble des ACT, certains sont très critiques de l'approche qui vise tout au plus à créer un environnement de concurrence loyale. Paquerot (2000) exprime bien cette nuance :

Que pouvait-on attendre en pratique d'un tel accord [ANACT] dont le fondement n'est pas la protection des droits fondamentaux mais une saine concurrence? Il est en effet manifeste que ce texte juridique a d'abord et avant tout pour objectif de permettre à l'ALENA de produire pleinement ses effets sans irritants sociaux susceptibles de fausser les règles du jeu de la libre rivalité économique. Dès que les relations commerciales interétatiques peuvent s'exprimer sans concurrence induite, les droits sociaux malmenés ne peuvent alors appeler en renfort les mécanismes de régulation et de sanction de l'ANACT, (...) Cet aménagement juridique n'a donc pas pour objet de régler la question sociale **in se** mais plutôt de permettre que celle-ci ne soit pas utilisée pour fausser la juste et loyale concurrence prônée par le libre-échange. Ce n'est qu'une fois cette étape franchie que l'Accord permet de se camper sur le terrain du droit du travail et de savoir si la législation interne, interprétée à ce titre, est respectée. Ainsi, malgré que la préoccupation de cet accord porte sur le travail, il repose avant tout sur une prémisse commerciale, économique. (p. 13)⁵⁷

Cela dit, la stratégie canadienne est assez conventionnelle. Elle est cohérente avec la position du MAECI et celle de la BM pour qui la libéralisation du commerce doit être l'objectif premier puisque le commerce porterait la croissance, et celle-ci le progrès social. À cet égard, on peut noter que « même s'il était envisagé que l'ANACT évoluerait de façon à ce que les objectifs généraux de l'accord soient progressivement atteints grâce à des activités de coopération tripartite dans le cadre des institutions et des mécanismes créés, le Comité d'examen [de l'ANACT] a insisté dans son rapport pour que l'accord soit considéré comme une « clause

⁵⁷ S'appuyant sur Blouin, Rodrigue et May Morpaw, « L'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail » dans *L'Intégration économique en Amérique du Nord et les relations industrielles*, Presses de l'Université Laval, Québec, 1998, pp. 180-181.

sociale » d'un accord commercial plutôt que comme un accord indépendant axé sur les questions de travail ou de société »⁵⁸.

Notons enfin que l'ANACT — que Lessard appelle un « simulacre de clause sociale » (2003) — et les ACT qui ont suivi semblent se satisfaire du *statu quo* en ce qui a trait à l'état du droit du travail dans les pays signataires. Bien que nous puissions comprendre les réserves concernant l'application de sanctions commerciales, la dimension sociale liée à la libéralisation du commerce doit garantir les droits fondamentaux du travail.

DEUXIÈME SECTION : LES INITIATIVES GLOBALES ET RÉGIONALES CONCERNANT LA PROMOTION DES DROITS DU TRAVAIL

Dans cette seconde section, nous nous intéresserons aux initiatives connexes du Canada dans les « affaires internationales du travail », en présentant ses actions en liens avec l'OIT (A) et celles en lien avec la Conférence interaméricaine des ministres du Travail (B).

A. Le Canada à l'OIT

Le Canada est l'un des membres fondateurs de l'OIT et fait partie de son conseil d'administration. C'est la *Division des affaires internationales du travail* du *Programme du travail* lié au *Ministère des Ressources humaines et du Développement social* qui gère la participation du Canada aux activités de l'OIT. Ses fonctions les plus importantes à et égard sont les suivantes :

- élaborer, en collaboration avec les autres ministères fédéraux et les provinces et territoires, les positions du gouvernement sur les questions concernant l'OIT ;
- rédiger des rapports et élaborer les positions du gouvernement sur les normes internationales du travail ;
- fournir à l'OIT de l'information sur les lois et les pratiques canadiennes relatives au travail, et assurer le suivi ;
- veiller à ce que les réponses du gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux soient fournies à temps à ses organismes de contrôle de l'OIT, notamment au *Comité de la liberté syndicale* ;
- veiller à ce que le Canada assume ses obligations de membre de l'OIT ;
- gérer le processus de Ratification des conventions de l'OIT par le Canada ;
- assurer la représentation du gouvernement du Canada au Conseil d'administration du Bureau international du Travail, à la Conférence internationale du Travail, et aux réunions sectorielles, techniques et régionales de l'Organisation ;
- assurer la participation du gouvernement, des travailleurs et des employeurs à la Conférence internationale du Travail ;
- participer à la promotion de la Déclaration sur les principes et les droits fondamentaux au travail de l'OIT et à ses procédures de suivi ; et
- appuyer le Programme international pour l'abolition du travail des enfants⁵⁹.

⁵⁸ Dobell, Rod. Printemps 2000. « Un pacte social pour une collectivité nord-américaine », *ISUMA, Revue canadienne de recherche sur les politiques*, Vol. 1, no. 1. [<http://www.isuma.net/>], consulté le 16 avril 2006.

Conventions fondamentales de l'OIT

Seul le gouvernement fédéral peut ratifier les conventions de l'OIT. Pour s'y faire, celui-ci doit d'abord obtenir un consensus parmi l'ensemble des provinces et territoires. Le Canada a ratifié 5 des 8 conventions fondamentales de l'OIT. À ce jour, le Canada a ratifié la Convention 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948), la Convention 100 sur l'égalité de rémunération (1951), la Convention 105 sur l'abolition du travail forcé (1957), la Convention 111 concernant la discrimination (emploi et profession) et la Convention 182 sur les pires formes de travail des enfants (1999)⁶⁰.

Par ailleurs, bien que l'ACCRCT soit fondé sur les conventions fondamentales de l'OIT, le Canada n'a pas ratifié les conventions fondamentales suivantes : la Convention 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949), la Convention 29 sur le travail forcé (1930) et la Convention 138 sur l'âge minimum (1973).

Comité de la liberté syndicale de l'OIT

Suite à l'adoption de la convention 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et la convention 98 sur le droit d'organisation et la négociation, l'OIT a mis en place une procédure de contrôle afin de garantir leurs respects.

Ainsi, en 1951, le *Comité de la liberté syndicale* — composé d'un président indépendant, de trois représentants des gouvernements, trois représentants des employeurs et trois représentants des travailleurs — a été institué et chargé d'examiner les plaintes faisant état de violations des principes de la liberté syndicale, même si l'État en cause n'a pas ratifié les conventions s'y rapportant. Les plaintes peuvent y être déposées par des organisations de travailleurs ou d'employeurs contre un État membre. Le mécanisme de « règlements des différends » — somme toute peu coercitif puisqu'il ne peut que mener à la rédaction de rapports et à la formulation de « recommandations » — est le suivant :

« S'il estime la plainte recevable, il établit les faits en instaurant un dialogue avec le pays concerné. S'il conclut qu'il y a eu violation des normes ou des principes relatifs à la liberté syndicale, il prépare un rapport qu'il soumet au Conseil d'administration et formule ses recommandations sur la façon de remédier à la situation. Le gouvernement est ensuite invité à rendre compte de la mise en œuvre de ces recommandations. Si le pays a ratifié les instruments pertinents, la Commission d'experts peut être saisie des aspects législatifs. Le comité peut également choisir de proposer une procédure de contacts directs au gouvernement concerné de façon à traiter directement avec les responsables gouvernementaux et les partenaires sociaux par le biais du dialogue. » [OIT, en ligne⁶¹]

Depuis sa création il y a plus de 50 ans, le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a examiné 93 plaintes concernant le Canada⁶². Soixante de ces plaintes ont eu lieu depuis 1990 (22 depuis

⁵⁹ Voir [http://www.sdc.gc.ca/fr/pt/ait/representation_canada/OIT.shtml] , consulté le 16 avril 2006.

⁶⁰ *Idem*.

⁶¹ [<http://www.ilo.org/public/french/standards/norm/applying/freedom.htm>], consulté le 17 décembre 2006.

⁶² Lors de la table ronde du 27 avril 2006 organisée par le CEIM, les intervenants ont souligné à plusieurs reprises que le Canada était l'un des pays recevant le plus de plaintes au Comité de liberté syndicale de l'OIT. Cela dit, les

2000). 77 dossiers sont clos, 11 sont « en suivi » et 5 sont actifs (dont quatre concerne le Québec)⁶³. Parmi les dossiers « en suivi », quatre concerne le Québec :

- **Cas 2343, 2403, 2401.** La FTQ, la CSD, la CSQ et le SPGQ allèguent que le gouvernement du Québec, sans consultations préalables avec les organisations de travailleurs représentatives, a modifié par voie législative les régimes de représentation syndicale et de négociation collective dans les secteurs de la santé et des affaires sociales, portant ainsi atteinte à la liberté syndicale des salariés concernés. La nouvelle structure obligatoire d'accréditation entraîne la révocation de l'accréditation des organisations de travailleurs existantes, les obligeant ainsi à obtenir une nouvelle accréditation, impose ou interdit certains regroupements de salariés, selon des critères défavorables aux travailleurs, et risque de conduire à une désyndicalisation des travailleurs. Toutes ces mesures peuvent intervenir sur simple décret ministériel. La législation modifie le régime de négociation collective en imposant la négociation au niveau local ou régional pour certains sujets et n'institue pas un mécanisme d'arbitrage offrant les conditions requises d'indépendance et d'impartialité. [OIT, en ligne⁶⁴]
- **Cas 2257.** La Confédération nationale des cadres du Québec (CNCQ), l'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux (ACSSSS), l'Association des directeurs et directrices de succursale de la Société des alcools du Québec (ADDS/SAQ) et l'Association des cadres de la Société des casinos du Québec (ACSCQ) allèguent l'absence de protection législative du droit d'association contre les ingérences des employeurs, l'entrave à la négociation collective, le non-respect du droit des cadres québécois de négocier collectivement leurs conditions de travail et l'absence de mécanismes de règlement des différends à défaut du droit de grève. [OIT, en ligne⁶⁵]

Notons enfin que dans une décision rendue publique le 30 mars 2006, le *Comité de liberté syndicale* de l'OIT a demandé au gouvernement du Québec d'amender les lois 7 et 8, adoptées en 2003, et qui ont pour effet de freiner les démarches de syndicalisation d'éducatrices en milieu familial et d'intervenantes de la santé qui hébergent des patients à la maison que le Tribunal du travail venait de reconnaître comme salariées : « il s'agit dans les faits d'une annulation par voie législative d'accréditations existantes, ce qui est contraire aux principes de la liberté syndicale »⁶⁶. La réponse offerte à cet égard par la ministre québécoise des Relations internationales — qui a alors déclaré « Elles [les décisions du Comité de liberté syndicale de

intervenants étaient aussi d'accord pour souligner qu'il n'y avait pas de lien direct entre le nombre de plaintes et l'état du droit du travail dans un pays donné.

⁶³ Les plaintes en cours d'évaluation (dossiers actifs) ont été déposées par : l'Association des substituts du Procureur général du Québec (cas no. 2467) ; le Syndicat national des employés et employés généraux et du secteur public (SNEGSP) (cas no. 2430) ; l'Internationale de l'éducation (IE) (cas no. 2405) ; la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) (cas no. 2333) et la Confédération des syndicats nationaux (CSN) (cas no. 2314). Voir le site web du *Comité de Liberté syndicale* de l'OIT : [<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/libsynd/index.cfm?Lang=FR&hdroff=1>], consulté le 11 avril 2006.

⁶⁴ [<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/libsynd/index.cfm?Lang=FR&hdroff=1>], consulté le 15 décembre 2006.

⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶ Comité de liberté syndicale, cité par Tristan Péloquin dans *La Presse*, 31 mars 2006.

l'OIT] n'ont pas force de loi⁶⁷ — permet de prendre la mesure du faible impact des décisions du *Comité de liberté syndicale*, du moins, pour le gouvernement du Québec.

B. Le Canada et l'OEA

1. ZLEA et « clause sociale » à la CIMT

La participation aux travaux de la Conférence interaméricaine des ministres du Travail (CIMT) — seul forum hémisphérique où les ministres du Travail des 34 États membres de l'OEA abordent les questions relatives au travail et à l'emploi liées à l'intégration économique — constitue un autre volet de l'implication canadienne « aux affaires internationales du travail » et à la dimension sociale de la mondialisation. Quatorze CIMT ont eu lieu depuis sa création en 1963.

L'importance de la CIMT a été reconnue lors du IIIe Sommet des Amériques (2001) où celle-ci fut désignée comme lieu privilégié où allaient se discuter les questions liées au travail dans le cadre des négociations de la *Zone de libre-échange des Amériques* (ZLEA). Dans ce cadre, le ministre du Travail du Canada — qui avec le Brésil et le Mexique constitue la « troïka » — a participé à la Huitième Réunion ministérielle de la ZLEA. Lors de cette réunion, le Canada a accepté que des enjeux liés au travail soient retirés de la table et aurait aussi rejeté, toujours selon le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), une proposition visant à garantir la capacité de chaque État d'établir des politiques publiques dans l'intérêt de sa population⁶⁸.

La position officielle du Canada dans le domaine du travail dans le cadre des négociations de la ZLEA est énoncée sur le site web de « Commerce international Canada »⁶⁹. Dans un premier temps, le Canada rappelle qu'il a pour politique de négocier des accords de coopération en matière de travail parallèlement à des accords de libre-échange et qu'il a l'intention de poursuivre sur cette voie⁷⁰. Ces accords visent à « améliorer les conditions de travail et les niveaux de vie des travailleurs ainsi qu'à promouvoir, renforcer et respecter les droits fondamentaux » et se fondent sur des engagements mutuels de respecter les principes et les droits fondamentaux du travail en appliquant efficacement les lois nationales à cet égard et non sur des sanctions commerciales.

En ce qui a trait plus spécifiquement à la négociation concernant les enjeux relatifs au travail dans le cadre de la négociation de la ZLEA, le Canada rappelle que, lors du Sommet des Amériques de Québec, les dirigeants se sont entendus pour promouvoir le respect des normes du travail reconnues à l'échelle internationale, y compris l'interdiction du travail forcé et de celui des enfants, la liberté d'association, le droit d'organisation et de négociation collective, une rémunération égale pour des fonctions équivalentes et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi.

⁶⁷ Tristan Péloquin, « Une instance de l'ONU rabroue Québec », *La Presse*, 31 mars 2006.

⁶⁸ Voir : « Que s'est-il passé à Miami ? Une analyse de la Huitième Réunion ministérielle de la ZLEA », *Service de recherche du SCFP national*, novembre 2003.

⁶⁹ [<http://www.dfait-maeci.gc.ca/tna-nac/L-P&P-fr.asp>], consulté le 22 avril 2006.

⁷⁰ « Depuis 1993, il [le Canada] a négocié un accord de coopération sur le travail en même temps que chacun de ses accords de libre-échange avec les États-Unis et le Mexique, le Chili et le Costa Rica; il est actuellement en négociation à ce sujet avec Singapour, ainsi que des pays d'Amérique centrale (Salvador, Honduras, Guatemala et Nicaragua) et il mène en outre des discussions exploratoires avec les pays du Marché commun des Caraïbes (CARICOM), les pays de la Communauté andine et la République dominicaine », site web du CIC, consulté le 22 avril..

Le Canada souligne également qu'en temps que président de la CIMT (2001-2003), « il a mis en œuvre un plan d'action comprenant la promotion de principes et de droits fondamentaux en matière de travail et le renforcement de la capacité des ministres du Travail à mettre en œuvre des lois et politiques axées sur les besoins des économies de petite taille » et rappelle que les membres de la CIMT ont préparé un rapport, préparé par le Groupe de travail de la CIMT sur les questions ayant trait au travail, qui met l'accent « sur les liens étroits qui unissent le commerce et le travail en réaffirmant l'important rôle que jouent les ministres du Travail en veillant à ce que les travailleurs profitent du libre-échange ». Ainsi, « le préambule proposé par le Canada à l'accord sur la ZLEA expose son engagement à l'égard des principes fondamentaux d'une ZLEA, tels que le respect de la diversité culturelle et celui des normes de travail essentielles ».

Enfin, le gouvernement canadien « estime qu'il est important de traduire les paroles en actions et de renforcer les progrès réalisés dans un domaine par des mesures prises dans d'autres » et pour cette raison, il recherche, dans le contexte des négociations de la ZLEA, à mettre en place un accord parallèle en matière de coopération dans le domaine du travail calqué sur les accords de ce type que le Canada a signés avec le Chili et le Costa Rica. Les négociations à cet égard sont toutefois passablement difficiles, les pays du Sud, le Brésil en tête, voyant dans cette « clause sociale », un relent de protectionnisme des pays du Nord.

2. Les négociations concernant la « Charte sociale des Amériques »

Depuis le 1^{er} septembre 2005, des discussions ont été engagées à l'OEA afin de rédiger une « Charte sociale des Amériques ». Bien que ces discussions en soient encore au niveau préliminaire et que tout porte à croire qu'elles seront longues et difficiles, nous présenterons la contribution canadienne à ces discussions eu égard à la question du travail⁷¹. Le projet de *Charte sociale des Amériques* est issu de la résolution 2056 (2004) de l'Assemblée générale de l'OEA qui avait mandaté le Comité exécutif permanent de conseil interaméricain de développement intégral (CEPCIDI) qui devait préparer le terrain en identifiant des principes de développement social et des objectifs spécifiques permettant de renforcer les instruments existants. En mai 2005, la résolution 2139 a institué le Groupe de travail mixte du Conseil permanent et CEPCIDI⁷² qui a été chargé de préparer une version préliminaire de la charte sociale ainsi qu'un plan d'action. En juin 2005, la Déclaration de Floride, adoptée à l'issue de la 35^e Assemblée générale de l'OEA, encourageait le groupe de travail à négocier, avec les pays membres, le contenu de la charte et du plan d'action, et appelait le secrétariat général à rédiger un document de travail à partir des propositions faites par les différents pays membres (article 8)⁷³. À cet égard, il est intéressant de souligner que cette proposition, faite par le

⁷¹ Pour un aperçu plus large des discussions actuellement en cours à l'OEA autour de la Charte sociale des Amériques, voir la « Fiche sur les initiatives de l'OEA », site web du GGT. Voir aussi Yanick Noiseux, « La Charte sociale des Amériques : Esbroufe nécessaire ou engagement authentique », *Chronique des Amériques*, Observatoire des Amériques (octobre 2006).

[http://www.er.uqam.ca/nobel/ieim/IMG/pdf/chro_Noiseux_06_34.pdf].

⁷² Traduction de *Joint Working Group of the Permanent Council and CEPCIDI*. En mai 2005, le bureau de ce groupe de travail a été élu et le Vénézuélien Jorge Valero Briceño fut nommé président pour une période de six mois. Le Canada, les États-Unis, le Honduras et Sainte-Lucie exercent la vice-présidence.

⁷³ Cette proposition a été insérée dans la résolution 2154 concernant la promotion de la coopération régionale sur l'implantation de la charte démocratique interaméricaine. Le rapport complet de la 35^e Assemblée générale, incluant le texte complet de la Déclaration de Floride et de la résolution 2154 est disponible en ligne [<http://www.oas.org/juridico/english/ga05/ga05.doc>], consulté le 5 mai 2006. C'est dans ce cadre que la proposition canadienne a été avancée.

Venezuela et encouragée par les pays de la CARICOM et de l'ALADI, a été insérée malgré les réticences des ÉUA comme le souligne Gindin (2005) :

The original US version of the “Declaration of Florida,” pushed an aggressive strengthening of the OAS, seeking to empower it to actively promote and defend democracy in the Americas, intervening when necessary. In her speech to the General Assembly on Sunday night encouraging delegates to tow the US line, Secretary Rice—who also chaired the General Committee meetings—noted that, “Together we must insist that leaders who are elected democratically have a responsibility to govern democratically...governments that fail to meet this crucial standard must be accountable to the OAS.” (...) Whereas the US focused on monitoring governments that step outside established democratic bounds—belaboring an already explicit threat against Venezuela—the rest of the hemisphere was more interested in preventative measures. ALADI and Caricom contributions to the final declaration included strong support for a Venezuelan resolution for the OAS to adopt a Social Charter of the Americas⁷⁴.

Cela dit, il faut souligner que l'amorce des négociations autour d'une éventuelle Charte sociale des Amériques a eu lieu dans un contexte plus large. Dans la foulée de la Charte démocratique interaméricaine ratifiée en 2001, les questions sociales ont été largement mobilisées, au sein même de l'OEA, dans le cadre de la préparation⁷⁵ du 4^e Sommet des Amériques dont le thème central portait sur la création d'emploi afin de combattre la pauvreté et renforcer la gouvernance démocratique⁷⁶. D'autre part, il est aussi à noter que l'idée d'une charte sociale des Amériques avait aussi été abordée lors du 2^e Sommet des Peuples qui a eu lieu à Québec du 16 au 21 avril 2001⁷⁷. La nécessité d'élaborer une charte sociale des Amériques est aussi réitérée dans de nombreuses initiatives de la « société civile », notamment dans la Déclaration de la coalition internationale d'organisations pour les droits humains dans les Amériques⁷⁸ et la Déclaration de Montréal à propos de la Charte sociale des Amériques et la dette sociale⁷⁹.

La **contribution canadienne** à la version préliminaire de la charte sociale des Amériques, comme la proposition américaine, ne constitue par une esquisse d'une éventuelle charte, mais

⁷⁴ Jonah Gindin, «Latin America and Venezuela Promote Holistic Vision Despite US : Whose Democracy?», juin 2005. En ligne: [<http://www.zmag.org/content/showarticle.cfm?ItemID=8045>], consulté le 27 avril 2006.

⁷⁵ La *Déclaration de Nuevo León*, adoptée par les pays membres de l'OEA à l'issue du Sommet extraordinaire des Amériques de Monterrey en 2004, clamait l'urgence de renforcer, « les mécanismes de lutte contre la pauvreté, tels que le Conseil interaméricain pour le développement intégré, la Commission interaméricaine du développement social et le Programme interaméricain de lutte contre la pauvreté et la discrimination », « reconnaissait également l'importance de la promotion et du respect des droits économiques, sociaux et culturels » et invitait l'OEA « à examiner avec attention les recommandations approuvées lors de la Réunion de haut niveau sur la pauvreté, l'équité et l'insertion sociale qui s'est tenue à l'île de Margarita (Venezuela, 2003), pour renforcer l'agenda social du Continent américain » (p. 5). En ligne :

<http://www.summit-americas.org/SpecialSummit/Declarations/Declaration%20of%20Nuevo%20Leon%20-%20final-fren.pdf>.

⁷⁶ Notre de traduction de «Creating Jobs to Fight Poverty and Strengthen Democratic Governance».

⁷⁷ En ligne : [<http://www.amnistie.qc.ca/economie/actions-AI-1.htm>], consulté le 27 avril 2006. Voir Javier Mujica Petit, « Pourquoi avons-nous besoin d'une charte sociale des Amériques? », *Bulletin de la Ligue des droits et libertés*, vol XX, n° 2, printemps 2001, p. 20. En ligne :

[\[http://www.liguedesdroits.ca/documents/bulletins/bulletin_printemps2001/ZLEA_printemps2001.pdf\]](http://www.liguedesdroits.ca/documents/bulletins/bulletin_printemps2001/ZLEA_printemps2001.pdf)], consulté le 26 avril 2006.

⁷⁸ En ligne:[\[http://www.ichrdd.ca/francais/commdoc/publications/devDemo/declarationcaolamer2005.htm\]](http://www.ichrdd.ca/francais/commdoc/publications/devDemo/declarationcaolamer2005.htm), consulté le 27 avril 2006.

⁷⁹ En ligne : [<http://www.derechoshumanosbolivia.org/comunicado.php?cod=CD20050524170327>], consulté le 5 mai 2006.

elle dresse des considérations générales dont il faudrait tenir compte. Le Canada propose de diviser la charte en trois parties : préambule, principes et objectifs, thèmes d'importance relatifs au développement social, à la lutte contre la pauvreté et concernant la démocratie. Parmi les principes et objectifs évoqués, le Canada suggère, un peu comme le fait la proposition vénézuélienne de rappeler un certain nombre d'engagements⁸⁰ sur lequel pourrait se fonder la charte sociale. Le Canada souligne que les membres de l'OEA se sont engagés : « to take steps, both domestically and through regional and international cooperation, to the maximum of a state's available resources, with a view to achieving progressively the full realization of economic, social and cultural rights ». En ce qui concerne les principes évoqués par la proposition canadienne et qui devrait être insérés dans la charte, ils sont au nombre de quatre : les droits humains ; l'équité, la gouvernance démocratique ; la participation de la société civile au développement social. Les thèmes spécifiques que la proposition canadienne propose d'inclure dans la charte sociale sont les suivants: *basic human need*, santé, travail, diversité culturelle, sport, inclusion sociale et égalité des sexes, inclusion sociale et groupe vulnérables, protections des droits de l'enfance, population autochtone, personnes âgées, personnes handicapées, éradication de la pauvreté.

Concernant le travail, thème qui nous préoccupe particulièrement dans ce document, on souligne que la charte devrait évoquer l'importance du travail, autant au niveau social qu'économique, et souligner la nécessité d'en garantir l'égalité d'accès pour tous, sans discrimination. Des dispositions devraient aussi aborder la question de la santé et la sécurité au travail. La proposition canadienne ne souligne pas la nécessité de faire référence à aucune convention ou droits spécifiques concernant le travail. La liberté d'association, de négocier collectivement et autres droits syndicaux ne sont pas, non plus, abordés dans la proposition canadienne.

3. Les différentes chartes et conventions de l'OEA

De nombreux « instruments » juridiques ou quasi juridiques mis en place depuis 1948 par l'Organisation des États Américains (OEA) abordent la question des droits du travail.

À cet égard, il apparaît important de souligner que le Canada n'a pas ratifié la **Convention américaine sur les droits humains (1969)**, aussi connue comme le « pacte de San José ». Trois articles de cette convention, entrée en vigueur en 1978, font spécifiquement référence aux droits du travail. L'article 6 porte sur l'interdiction de l'esclavage : « personne ne peut être sujet d'esclavage ou de servitude involontaire, cela incluant notamment le trafic des femmes, et personne ne peut être obligé de réaliser un travail forcé »⁸¹. L'article 16 porte sur la liberté d'association : toute personne a le droit de s'associer librement pour des raisons idéologiques, religieuses, politiques, économiques, **liées au travail**, sociales, culturelles, sportives ou autres. L'article 19 porte sur la protection des enfants. Officiellement, la raison évoquée par le

⁸⁰ Les engagements auxquels fait référence la proposition canadienne sont toutefois plus limités : article 34 de la Charte de l'OEA, *Charte démocratique interaméricaine*, la *Déclaration des droits et des devoirs de l'Homme* de l'OEA, la *Convention internationale sur les droits économiques, sociaux et culturels* (ICESCR), la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination envers les femmes* (CEDAW), la *Convention sur les droits de l'enfance*, les conventions de l'OIT, la *Déclaration de Beijing*, les engagements des Sommets des Amériques et la *Déclaration de Copenhague* sur le développement social.

⁸¹ À l'exception du travail forcé carcéral qui n'affecte pas la dignité ou la capacité physique ou intellectuelle du prisonnier. De plus, le service militaire n'est pas considéré comme du travail forcé.

gouvernement canadien afin de ne pas ratifier la convention est que l'article 4 de celle-ci mettrait en cause le droit à l'avortement. Par ailleurs, bien que le Canada puisse ratifier la Convention sous réserve de ne pas appliquer cet article, cela serait en contradiction avec la position canadienne qui considère qu'on ne peut avoir de réserves concernant le respect des droits humains⁸².

De plus, le Canada n'a pas ratifié le **Protocole additionnel de la Convention américaine des droits humains**, aussi appelé « Protocole de San Salvador » — adopté en 1988 et entrée en vigueur le 16 novembre 1999 —, et qui a comme objectif de compléter la Convention de 1978. L'article 3 du protocole réitère l'obligation de non-discrimination prévue dans la Convention de 1978. Concernant spécifiquement le droit du travail : l'article 6 reconnaît à tous le droit au travail; l'article 7 reconnaît le principe du salaire égal pour travail égal (équité salariale) (a), le droit d'exercer librement la profession désirée et de changer d'emploi en conformité avec les législations nationales (b), le droit d'être promu et à la mobilité ascendante (c) ; le droit à la sécurité d'emploi (sujet à la nature de chaque industrie) et à une juste réparation en cas de congédiement injustifié (d) ; le droit de travailler dans des conditions d'hygiène et de sécurité acceptables (e) ; l'interdiction du travail de nuit et du travail dangereux pour les personnes de moins de 18 ans (f) ; le droit à une limitation raisonnable du nombre d'heures travaillées chaque jour ou chaque semaine (g) ; le droit de se reposer, aux loisirs et à des vacances payées ainsi qu'à la rémunération des jours fériés; L'article 8 reconnaît le droit des travailleurs de s'organiser à travers l'organisation syndicale de leur choix, le droit des syndicats de s'organiser sur des bases nationales (fédération ou confédération) et de s'affilier aux organisations syndicales existantes ainsi qu'aux organisations syndicales internationales (a) ; le droit de grève (b). Ces droits peuvent être sujets à des restrictions établies par la loi, dans la mesure où ces restrictions sont caractéristiques d'une société démocratique, nécessaires au maintien de l'ordre public ou à des fins de protection de la santé ou de la morale publiques (2). Enfin, l'article 8 souligne que personne ne peut être obligé d'appartenir à un syndicat; l'article 9 réitère le droit à la sécurité sociale; l'article 13 reconnaît le droit à l'éducation pour les enfants. Le paragraphe 3.a stipule que l'éducation primaire devrait être obligatoire et accessible sans coût, ce qui semble impliquer la nécessité d'établir un âge légal minimal pour travailler⁸³.

Enfin, notons toutefois que le Canada a ratifié la **Charte démocratique interaméricaine**, adoptée au consensus en 2001, et qui aborde aussi la question des droits du travail. L'Article 9 réitère le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination et l'article 10 affirme que la promotion et le renforcement de la démocratie requièrent l'exercice plein et effectif des droits des travailleurs et l'application des normes fondamentales du travail de l'OIT.

⁸² Voir Wikipedia [http://en.wikipedia.org/wiki/American_Convention_on_Human_Rights], consulté le 27 avril 2006.

⁸³ C'est du moins l'interprétation de l'OIT dans le document *Regional Integration Agreements in the Americas : The Labour Dimension*, Bureau général pour l'Amérique latine et les Caraïbes, 2004, p.9. [http://www.oas.org/udse/english/documentos/wg1_annex_d-follow-up-study_eng.pdf].

TROISIÈME SECTION : LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

Le soutien à la « responsabilité sociale des entreprises⁸⁴ » (RSE) constitue un autre volet de l'implication canadienne « aux affaires internationales du travail » et à la dimension sociale de la mondialisation.

À l'échelle nationale et à l'échelle mondiale, les préoccupations concernant les répercussions sociales, économiques et environnementales des activités des multinationales ont entraîné la multiplication d'initiatives autour la RSE. À cet égard, le Canada participe à trois projets multilatéraux visant « à encourager les entreprises à contribuer aux progrès économique et social et à réduire et éliminer les problèmes que leurs activités peuvent causer »⁸⁵.

A. Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT⁸⁶

Cette déclaration constitue le « point de référence universel en ce qui concerne la responsabilité sociale des entreprises dans le domaine du travail »⁸⁷. L'objet de la déclaration « est d'encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social, ainsi qu'à minimiser et à résoudre les difficultés que leurs diverses opérations puissent soulever, compte tenu des résolutions des Nations Unies préconisant l'instauration d'un nouvel ordre économique international (article 2) et cela « grâce à une législation, une politique, des mesures et des initiatives appropriées qu'adopteront ou prendront les gouvernements, ainsi que par une coopération entre gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs de tous les pays » (article 3). La Déclaration sur les EMN tient compte de l'adoption en 1998 de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Ses dispositions s'appuient sur celles d'une série de conventions (87, 98, 111, 122, 138⁸⁸) et de recommandations (111, 119, 122, 146 et 190⁸⁹) internationales du travail que les partenaires

⁸⁴ « La responsabilité sociale des entreprises (RSE) fait référence à la relation qui existe entre les entreprises et la société en général ainsi qu'au fait que les entreprises doivent aligner leurs valeurs sur celles de la société pour éviter les conflits et recueillir des profits tangibles », site web du HRDCC : [http://www.sdc.gc.ca/fr/pt/ait/soutien_RSE/soutien.shtml], consulté le 16 avril.

⁸⁵ En ligne : [http://www.sdc.gc.ca/fr/pt/ait/soutien_RSE/soutien.shtml], consulté le 16 avril.

⁸⁶ Texte disponible en ligne : [<http://www.ilo.org/public/french/employment/multi/download/french.pdf>], consulté le 17 avril 2006.

⁸⁷ *Idem.*

⁸⁸ Convention (no 87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; convention (no 98) concernant le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; convention (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (no 122) concernant la politique de l'emploi, 1964; convention (no 138) concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973; convention (no 182) concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, 1999;

⁸⁹ Recommandation (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; recommandation (no 119) concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1963; recommandation (no 122) concernant la politique de l'emploi, 1964; recommandation (no 146) concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973; recommandation (no 190) concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, 1999.

sociaux sont instamment priés d'avoir à l'esprit et d'appliquer **dans toute la mesure possible**⁹⁰. Les principes énoncés par cet instrument de portée universelle sont destinés à guider les entreprises multinationales, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs dans des domaines tels que l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie et les relations professionnelles. Il y est recommandé aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et de travailleurs et aux entreprises multinationales de les observer sur **une base volontaire** (article 7, nous surlignons)⁹¹. En 2001, conformément à la déclaration le Canada a créé un « point de contact national » (PCN) facilitant la promotion des principes directeurs.

Huit enquêtes périodiques ont été produites depuis 1977 et ont pour objectif « d'assurer le suivi des efforts déployés par les gouvernements, les organisations syndicales et les multinationales en ce qui concerne l'application des principes de cette déclaration »⁹². Pour ce qui est du cas canadien, l'on constate que seul le gouvernement canadien a participé à la huitième enquête⁹³ portant sur la période 2000-2003. De son point de vue, l'impact des multinationales au Canada serait essentiellement positif, et ce, à tous les égards, tel que le relève le tableau suivant tiré du rapport (p.36)⁹⁴.

Sur une échelle de 1 à 5, quel a été, de votre point de vue, l'impact général des activités menées par les EMN dans votre pays dans les domaines suivants (1 signifie positif, 2 assez positif, 3 nul, 4 assez négatif et 5 négatif)?

Pays	Mandant(s) ayant répondu ¹	Bien-être économique et social général	Niveau de vie	Emploi	Egalité de chances et de traitement	Conditions de travail	Respect des principes et droits fondamentaux au travail
Canada	G	1	1	1	1	1	1

⁹⁰ Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, adopter par le conseil d'administration du bureau international du travail a sa 204e session (Genève, novembre 1977), telle que modifiée par le conseil a sa 279e session (Genève, novembre 2000), p.5.

⁹¹ Pour une description plus détaillée de la Déclaration tripartite, se référer à la fiche sur l'OIT disponible sur le site web du GGT.

⁹¹ Site web : [<http://www.ncp-pcn.gc.ca/>], consulté le 16 avril 2006.

⁹² *Idem.*

⁹³ Résumé des rapports soumis par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs pour la huitième enquête sur la suite donnée à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale. Novembre 2005. [<http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb294/pdf/mne-1-2.pdf>], consulté le 16 avril 2006.

⁹⁴ L'annexe 2 présente les principaux éléments du résumé du huitième rapport ayant trait au Canada.

B. Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales⁹⁵

Les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* sont des recommandations adressées aux multinationales par les gouvernements. Ils énoncent des principes et des normes d'application volontaire pour la conduite responsable des affaires par les entreprises, qui cadrent avec les lois nationales et internationales dans les domaines suivants : droits de la personne, protection des renseignements personnels, **relations d'emploi et de travail**⁹⁶, gestion de l'environnement, lutte contre la corruption, droits des consommateurs, sciences et technologie, concurrence et fiscalité. L'idée fondatrice des *Principes directeurs* est que « des principes approuvés au niveau international peuvent contribuer à prévenir les conflits et à construire un environnement de confiance entre les entreprises multinationales et les sociétés dans lesquelles elles opèrent ». Ainsi, les *Principes directeurs* ne sont « ni un substitut, ni supérieurs au droit applicable (...). Ils représentent des normes de conduite qui complètent le droit applicable et, ainsi, ne créent pas d'obligations contradictoires »⁹⁷.

Les pays qui adhèrent aux Principes directeurs sont tenus d'établir un point de contact national (PCN) qui est chargé de promouvoir ces principes et de contribuer au règlement des questions soulevées par leur mise en œuvre. Au Canada, le « Point de contact national »⁹⁸, relève d'un comité interministériel⁹⁹ formé de représentants de ministères fédéraux (*Programme du travail* est l'une des composantes de ce comité). Il est chargé de : 1) promouvoir les Principes directeurs au Canada; 2) répondre aux demandes de renseignements; 3) contribuer au règlement des questions ayant trait aux Principes directeurs; 4) collaborer avec les autres points de contact nationaux; soumettre un rapport annuel à l'OCDE sur ses activités¹⁰⁰. Chaque

⁹⁵ Texte disponible en ligne : [<http://www.oecd.org/dataoecd/56/39/1922470.pdf>], consulté le 17 avril 2006.

⁹⁶ Les principaux principes concernant l'emploi et le travail auxquels les EMN signataires s'engagent sont de : 1. a) Respecter le droit de leurs salariés d'être représentés par des syndicats (...); b) Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants; c) Contribuer à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; d) Ne pas pratiquer de discrimination envers leurs salariés; 2. a) Fournir aux représentants des salariés les moyens nécessaires pour faciliter la mise au point de conventions collectives efficaces (...) c) Promouvoir les consultations et la coopération entre les employeurs, les salariés et leurs représentants sur des sujets d'intérêt commun; 4. a) Observer en matière d'emploi et de relations du travail des normes aussi favorables que celles qui sont observées par des employeurs comparables dans le pays d'accueil. b) Prendre les mesures nécessaires afin d'assurer dans leurs activités la santé et la sécurité du milieu de travail; 5. Dans leurs activités, et dans toute la mesure du possible, employer du personnel local et assurer une formation (...); 6. Avertir dans un délai raisonnable les représentants de leurs salariés en cas de changement dans les activités; 7. Ne pas menacer de transférer leurs activités hors du pays en vue d'exercer une influence déloyale sur les négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit de s'organiser; 8. Permettre aux représentants habilités de leurs salariés de mener des négociations (p.26-27). Pour une description plus détaillée de ces engagements, se référer à la fiche sur l'OCDE disponible sur le site web du GGT.

⁹⁷ *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, p.4. Pour une description plus détaillée des *Principes directeurs*, se référer à la fiche sur l'OCDE disponible sur le site web du GGT.

⁹⁸ Site web : [<http://www.ncp-pcn.gc.ca/>], consulté le 16 avril 2006.

⁹⁹ Ministère du Commerce international, le Ministère des Affaires étrangères, Industrie Canada, le Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences, Environnement Canada, Ressources naturelles Canada, le Ministère des Finances et l'Agence canadienne de développement international. Les principaux interlocuteurs du PCN du côté du milieu des affaires et des syndicats sont la Chambre de commerce du Canada (CCC), le Congrès du Travail du Canada et la Confédération des syndicats nationaux (CSN). Le PCN communique aussi souvent avec des ONG canadiennes et internationales.

¹⁰⁰ Paragraphe tiré du site web de HRDCC : [http://www.sdc.gc.ca/fr/pt/ait/soutien_RSE/soutien.shtml], consulté le 16 avril.

année, un rapport annuel est produit concernant la mise en œuvre des *Principes directeurs*. Les principaux éléments du rapport 2005 sont les suivants¹⁰¹ :

En ce qui a trait à sa mission de « promotion et d'information », le rapport annuel 2005 souligne que le PCN canadien a :

- Mis en ligne un site web qui reçoit 10 000 visites par mois.
- Produit une « brochure officielle » sur les Principes directeurs est distribuée aux parties intéressées.
- Assurer la promotion des Principes directeurs auprès du milieu des affaires en mettant l'accent sur le secteur extractif (industries minière, pétrolière et gazière).
- Coparrainer, en collaboration avec Transparency International Canada, un atelier sur les Principes directeurs destiné à la communauté minière canadienne, en particulier les petites sociétés minières.
- Environnement Canada a collaboré activement avec le secteur privé, des universitaires, des ONG et d'autres ministères pour étudier, du point de vue de la RSE, les principes et les politiques susceptibles de favoriser et d'appuyer les initiatives de leadership liées au développement durable des entreprises et cadrant généralement avec les Principes directeurs.
- Exportation et développement Canada (EDC) a tenu des rencontres avec ses clients, diverses associations commerciales, des ONG et d'autres parties intéressées pour discuter de la RSE dans le cadre des efforts qu'elle déploie pour promouvoir une conduite éthique des entreprises et entretenir le dialogue avec ces groupes.

En ce qui a trait à sa mission de « promotion au sein du gouvernement », le rapport annuel 2005 souligne que le PCN canadien a :

- fait la promotion des Principes directeurs, à travers Industries Canada, afin de mettre en avant les principes de la responsabilité des entreprises et de la durabilité et d'améliorer la coordination à cet égard au niveau fédéral (les stratégies fédérales de développement durable) et participe à des forums internationaux, comme l'OCDE, et à des conférences au pays en vue d'approfondir sa connaissance et sa compréhension de la RSE,
- travaillé de très près avec d'autres ministères fédéraux, par l'entreprise de Environnement Canada, à l'élaboration et à la mise en œuvre de projets visant à appuyer les pratiques et les principes qui sont rattachés à la RSE,
- fait la promotion de la RSE, à travers l'Agence canadienne de développement international, dans le cadre de programmes de développement du secteur privé.

En ce qui a trait à sa mission de « fournir des renseignements », le rapport annuel 2005 souligne que le PCN canadien a :

- été convoqué devant le Sous-comité parlementaire des droits de la personne et du développement international qui souhaitait en apprendre davantage sur les Principes directeurs de l'OCDE dans le contexte des audiences qu'il tient actuellement sur les

¹⁰¹ Les rapports annuels depuis 2000 sont disponibles à l'adresse suivante : [http://www.ncp-pcn.gc.ca/national_contact-fr.asp], consulté le 16 avril 2006.

activités d'une société minière canadienne aux Philippines, où certaines tensions sont apparues avec les groupes communautaires locaux.

- participé à une rencontre entre des représentants du gouvernement du Canada et une coalition d'ONG sur des activités minières canadiennes au Guatemala.

En ce qui a trait à sa mission de « recevoir des plaintes concernant des circonstances spécifiques », le rapport annuel 2005 souligne que le PCN canadien a :

- reçu en novembre 2002 une plainte d'une organisation syndicale canadienne au sujet des activités d'une société minière canadienne en Birmanie axée sur des éléments du chapitre des Principes directeurs portant sur l'emploi et les relations professionnelles. La plainte a été examinée par le PCN qui a décidé d'y donner suite en amorçant une procédure d'examen de la mise en œuvre des Principes directeurs dans des circonstances spécifiques. On alléguait dans la plainte que les recommandations des Principes directeurs portant sur le travail forcé et la liberté d'association auraient été violées. Le syndicat estimait qu'il existait des liens démontrables entre les activités minières effectuées en coentreprise par la société et par le gouvernement de la Birmanie et la levée en masse de travailleurs forcés. L'entreprise a vigoureusement nié ces allégations dans des lettres adressées au PCN en 2003 et en 2004. **Bien que le PCN ait tenu un certain nombre de discussions et de réunions avec les deux parties, séparément, et qu'il ait proposé de faciliter le dialogue entre elles, nous n'avons pas réussi à les convaincre de se rencontrer pour discuter de leurs divergences.** Le PCN a avisé les parties qu'il avait décidé de mettre fin à ses efforts visant à faciliter le dialogue entre elles concernant les activités de la société minière en Birmanie. Nous ferons parvenir une lettre au syndicat et à l'entreprise pour les informer que le PCN ferme le dossier dans le cadre de la procédure d'examen de la mise en œuvre des Principes directeurs dans des circonstances spécifiques.

Ce dernier élément met en évidence la difficulté qu'a le PCN à intervenir sur des dossiers spécifiques et illustre bien le peu de pouvoir coercitif dont il dispose.

C. Pacte mondial des Nations Unies

Le troisième projet multilatéral auquel le Canada participe eu égard à la responsabilité sociale des entreprises est le « Pacte Mondial des Nations Unies » (mieux connu sous son appellation anglaise « Global Compact »), lancé par le Secrétaire général des Nations Unies lors du Forum économique mondial de Davos en 1999 et qui a reçu l'appui de la Chambre de commerce internationale. La phase opérationnelle du Pacte a été lancée au Siège de l'ONU à New York, le 26 juillet 2000. Des dix principes énoncés dans le pacte, quatre concernent le travail¹⁰²:

- Principe 3: *Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;*
- Principe 4: *the elimination of all forms of forced and compulsory labour;*
- Principe 5: *the effective abolition of child labour; and*

¹⁰² Pour une description plus détaillée des *Principes directeurs*, se référer à la fiche sur le Pacte mondial de l'ONU disponible sur le site web du GGT.

¹⁰² Site web : [<http://www.ncp-pcn.gc.ca/>], consulté le 16 avril 2006.

- Principe 6: *the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.*

Le Pacte mondial est une initiative exclusivement volontaire. Il ne contrôle ni n'impose une quelconque conduite ou activités aux entreprises. Il est plutôt destiné à stimuler les changements, promouvoir les responsabilités civiques et encourager les solutions innovatrices et les partenariats. Il ne constitue pas non plus instrument de performance ou d'évaluation. Ainsi, « il ne délivre pas de certificat et ne juge pas les performances »¹⁰³.

Jusqu'ici 13 entreprises, 15 PME, 3 ONG, une ville canadienne (Bois-des-Filions) et une chambre de commerce locale ont adhéré au Pacte mondial¹⁰⁴. Même s'il n'existe toujours pas de « réseau » *Global Compact* canadien en bonne et due forme, le bureau canadien a organisé un certain nombre d'activités depuis 2000.

Le président-directeur-général de la Compagnie de la Baie d'Hudson a présidé un « Global Compact Outreach Event » en décembre 2003. La réunion, qui a eu lieu à Toronto, a rassemblé les participants canadiens et des chefs d'entreprises canadiennes intéressées à se joindre à l'initiative. En mars 2005, avec l'appui du Ministère canadien des Affaires étrangères, le *Canadian Business for Social Responsibility* a produit un rapport explorant la faisabilité de mettre en place un « Réseau Global Compact » au Canada.

En mai 2005, le *North American Forum on Integration* (NAFI) et l'*International Economic Forum of the Americas* (dit la "Conférence de Montréal") a organisé une table ronde sur le thème du Pacte mondial de l'ONU afin de faire la promotion de cette initiative auprès des entreprises canadiennes. En janvier 2006, le *Business Council for Sustainability Network* du *Conference Board of Canada* a tenu un panel de discussion concernant l'initiative. Enfin, Nexen Inc et le *Canadian Business for Social Responsibility* tiendront le « UN Global Compact Road Show across Canada », qui aura lieu à Toronto, Calgary et Vancouver en mai 2006. Encore une fois, l'objectif de cet événement est de faire la promotion de l'initiative au Canada.

D. Canadian Business for Social Responsibility (CSBR)¹⁰⁵

Créé en 1995, le CSBR est une initiative sans but lucratif mis en place par des entreprises canadiennes et cherche à procurer des conseils et des avis concernant la responsabilisation sociale des entreprises. Ce groupe produit un classement annuel évaluant les entreprises canadiennes concernant la responsabilité sociale¹⁰⁶. Nous en reproduisons ici les éléments principaux :

¹⁰³ Tiré de la « Foire aux Questions » du site web du Pacte mondial de l'ONU. [<http://www.un.org/french/globalcompact/faq.htm>], consulté le 16 avril 2006.

¹⁰⁴ La liste des participants canadiens ayant adhéré à l'initiative est disponible en ligne : [http://www.unglobalcompact.org/ParticipantsAndStakeholders/search_participant.html?name=&type=part_all®ion=ALL&country%5B%5D=CA&industry%5B%5D=ALL&biz_type=ALL&oth_type=ALL&year=&month=&day=&submit.x=46&submit.y=9&submit=submit], consulté le 24 avril 2005.

¹⁰⁵ Site web : [<http://www.cbsr.bc.ca/>], consulté le 22 avril 2006.

¹⁰⁶ L'évaluation 2006 est disponible en ligne : [<http://www.theglobeandmail.com/servlet/story/RTGAM.20060223.rmcsr0224/BNStory/specialROBmagazine/home/?pageRequested=2>], consulté le 24 avril 2006.

Commerce de détail		Restauration rapide	
Mountain équipement Coop	B+	Starbucks	B-
Ikea	B	McDonald's	C-
Compagnie de la Baie d'Hudson	B-	Darden Restaurants (Red Lobsters)	D
Home Depot	C+	Denny's	D-
Sears Canada	C	Wendy's	E-
Canadian Tire	C+	Yum Brands	E
Costco	D+	Triare Cos (Arby's)	E-
Wal-Mart	D	Domino's	E-
Best Buy	D	Production d'aliments	
Rona	D-	Unilever	B
Forzani Group	E+	General Mills	C+
Chaussures et Vêtements		Heinz	C
Adidas-Salomon	A-	Campbell Soup	C
Nike	B+	Kellogg's	C-
Gap	B	Maple Leaf Foods	D
Puma	B-	Saputo	D
Liz Clairborne	C+	Sara Lee	D-
Gildan Activewear	C	ConAgra Foods	E+
Phillipe Van-Heusen	D	Tyson Foods	F
VF	D-	Aliments et médicaments	
Le Château	D-	Sobey's	C-
Reitmans	E	Loblaw	C-
Jonas Apparel Group	E-	Jean Coutu	D
Polo	F	Van Houtte	D
		Metro	D
		Safeway	D-
		Shopper's (Pharmaprix)	E+
		Couche-Tard	E-
		Drugmart	

Bibliographie

Textes des accords et protocole de coopération dans le domaine du travail (ACT)

ACCORD NORD-AMÉRICAIN DE COOPÉRATION DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL (ANACT) ENTRE LE GOUVERNEMENT DU CANADA, LE GOUVERNEMENT DES ÉTATS-UNIS D'AMÉRIQUE ET LE GOUVERNEMENT DES ÉTATS-UNIS DU MEXIQUE, [<http://www.sdc.gc.ca/fr/pt/psait/acdt/02ANACT.shtml>], consulté le 13 avril 2006.

ACCORD DE COOPÉRATION DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL ENTRE LE GOUVERNEMENT DU CANADA ET LE GOUVERNEMENT DE LA RÉPUBLIQUE DU CHILI, [http://www.hrsdc.gc.ca/fr/pt/psait/acdt/06Accord_Canada_Chili.shtml], consulté le 11 avril 2006.

ACCORD DE COOPÉRATION DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL ENTRE LE GOUVERNEMENT DU CANADA ET LE GOUVERNEMENT DE LA RÉPUBLIQUE DU COSTA RICA, [http://www.hrsdc.gc.ca/fr/pt/psait/acdt/06Accord_Canada_Chili.shtml], consulté le 12 avril 2006.

PROTOCOLE D'ENTENTE DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI ENTRE LE PROGRAMME DU TRAVAIL DE RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA ET LE MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DE LA RÉPUBLIQUE FÉDÉRATIVE DU BRÉSIL, [http://www.sdc.gc.ca/fr/pt/ait/NAICT/PECTCB_text.shtml], consulté le 13 avril 2006.

ACCORD INTERGOUVERNEMENTAL CANADIEN RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DES ACCORDS INTERNATIONAUX DE COOPÉRATION DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL, [<http://www.sdc.gc.ca/fr/pt/ait/NAICT/aicai.shtml>], consulté le 13 avril 2006.

ACCORD INTERGOUVERNEMENTAL CANADIEN RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DE L'ANACT, [http://www.sdc.gc.ca/fr/pt/psait/acdt/nao/02accord_intergouvernemental_canadien.shtml], consulté le 13 avril 2006.

Suivi des ACT

RAPPORT DU CONSEIL MINISTÉRIEL SUR L'EXAMEN TRIENNAL DE L'ACCORD DE COOPÉRATION CANADA-CHILI DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL. Décembre 2002. [http://www.hrsdc.gc.ca/fr/pt/psait/acdt/2003_2004/02accord_cooperation_canada_chili.shtml], consulté le 11 avril 2006.

EXAMEN DE L'ACCORD NORD-AMÉRICAIN DE COOPÉRATION DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL 1994-1997. [<http://www.naalc.org/english/review.shtml>], consulté le 11 avril 2006.

PREMIER RAPPORT ANNUEL ACCORD CANADO-CHILIEN DE COOPÉRATION DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL JUILLET 1997-JUIN 1998. [<http://www110.hrdc-drhc.gc.ca/doc/ialc-cidt/eng/e/backfr.htm#rapport>], consulté le 16 avril 2006.

Autres documents officiels cités

RAPPORT DU SECRÉTARIAT TECHNIQUE ADRESSÉ À LA QUATORZIÈME CONFÉRENCE INTERAMÉRICAINNE DES MINISTRES DU TRAVAIL », 15 septembre 2005.

[[http://www.oas.org/udse/espanol/documentos/14min_trab/doc_finales14/doc9%20FRA%20\(Info_rme%20OECT\).DOC](http://www.oas.org/udse/espanol/documentos/14min_trab/doc_finales14/doc9%20FRA%20(Info_rme%20OECT).DOC)] , consulté le 15 avril 2004.

DÉCLARATION CONJOINTE CEATAL-COSATE (CIMT). Septembre 2005.

[[http://www.oas.org/udse/espanol/documentos/14min_trab/doc_finales14/doc20%20FRA%20\(Dec%20conjunta%20COSATE%20CEATAL\).doc](http://www.oas.org/udse/espanol/documentos/14min_trab/doc_finales14/doc20%20FRA%20(Dec%20conjunta%20COSATE%20CEATAL).doc)] , consulté le 16 avril 2006.

DÉCLARATION FINALE DU 4^e SOMMETS DES AMÉRIQUES. Novembre 2005.

[http://www.summit-americas.org/Documents%20for%20Argentina%20Summit%202005/IV%20Summit/Declaracion/Declaracion_FRA%20IV%20Cumbre-rev1.pdf] , consulté le 16 avril 2006.

PROPOSITION DE RÉDACTION APPELÉE À ÊTRE INCORPORÉE À LA DÉCLARATION DU IV^E SOMMET DES AMÉRIQUES (CIMT). Septembre 2005.

[[http://www.oas.org/udse/english/documentos/14min_trab/doc_finales14/doc18%20rev2%20FR_A%20\(Parrafo%20para%20Cumbres%20FINAL\).doc](http://www.oas.org/udse/english/documentos/14min_trab/doc_finales14/doc18%20rev2%20FR_A%20(Parrafo%20para%20Cumbres%20FINAL).doc)], consulté le 16 avril 2006.

DÉCLARATION DE PRINCIPES TRIPARTITE SUR LES ENTREPRISES MULTINATIONALES ET LA POLITIQUE SOCIALE, ADOPTÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL A SA 204^E SESSION (GENÈVE, NOVEMBRE 1977), TELLE QUE MODIFIÉE PAR LE CONSEIL A SA 279^E SESSION (GENÈVE, NOVEMBRE 2000)

[<http://www.ilo.org/public/french/employment/multi/download/french.pdf>] , consulté le 17 avril 2006.

NORMES RELATIVES AU COMMERCE, A L'EMPLOI ET AU TRAVAIL : DOCUMENT DE REFLEXION (Ministère des affaires étrangères et du commerce internationale du Canada), Février 2001. Ottawa, 6p. Site web du MAECI, consulté le 17 novembre 2003.

RÉSUMÉ DES RAPPORTS SOUMIS PAR LES GOUVERNEMENTS ET LES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE TRAVAILLEURS POUR LA HUITIÈME ENQUÊTE SUR LA SUITE DONNÉE À LA DÉCLARATION DE PRINCIPES TRIPARTITE SUR LES ENTREPRISES MULTINATIONALES ET LA POLITIQUE SOCIALE. Novembre 2005.

[<http://www.ilo.org/public/french/standards/realm/gb/docs/gb294/pdf/mne-1-2.pdf>], consulté le 16 avril 2006.

Sites Web

Canadian Business for Social Responsibility, [<http://www.cbsr.bc.ca/>], consulté le 22 avril 2006.

Comité de Liberté syndicale de l'OIT :

[<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/libsynd/index.cfm?Lang=FR&hdroff=1>], consulté le 11 avril 2006.

Commerce Internationale Canada (CIC), [<http://www.dfait-maeci.gc.ca/tna-nac/singapore-fr.asp>], consulté le 12 avril 2006.

Commission de Coopération dans le domaine du Travail (ANACT) : [<http://www.naalc.org/french/naalc.shtml>], consulté le 15 avril 2006.

Développement Social Canada (DSC), [<http://www.sdc.gc.ca/fr/pt/ait/index.shtml>], consulté le 13 avril 2006.

Division des Affaires internationales de Ressources humaines et du Développement des compétences Canada (RHDC), [http://www.hrsdc.gc.ca/fr/sm/comm/rhdc/a_propos_nous.shtml], consulté le 11 avril 2006.

Office of Trade Agreement Implementation (OTAI), [<http://www.dol.gov/ILAB/programs/nao/main.htm>], consulté le 14 avril 2006.

Pacte Mondiale de l'ONU, [<http://www.un.org/french/globalcompact/index.html>], consulté le 16 avril 2006.

Point de contact national du Canada pour les Principes directeurs de l'OCDE, [<http://www.npc-pcn.gc.ca/menu-fr.asp>], consulté le 16 avril 2006.

Programme des affaires du travail liées au commerce international (PATCI), [<http://www.hrsdc.gc.ca/fr/pt/ait/apercu.shtml>], consulté le 15 avril 2006.

Communiqué de presse

Ministère des affaires étrangères et du commerce international. 21 novembre 2001. « Lancement de négociation sur le libre-échange avec quatre pays d'Amérique centrales », no. 154. [http://w01.international.gc.ca/minpub/Publication.asp?FileSpec=/Min_Pub_Docs/104689.htm], consulté le 11 avril 2006.

Ministère des affaires étrangères et du commerce international. 5 juin 2000. « Le Canada et Singapour examineront la possibilité d'un accord de libre-échange », no. 135. [http://w01.international.gc.ca/minpub/Publication.asp?FileSpec=/Min_Pub_Docs/103435.htm], consulté le 11 avril 2006.

Gouvernement du Canada. Septembre 2003. « La ministre Bradshaw assiste à une réunion de la Conférence interaméricaine des ministres du Travail au Brésil », communiqué de presse 03-65. [<http://www.sdc.gc.ca/fr/sm/comm/nouvelles/2003/030925.shtml>], consulté le 15 avril 2006.

Gouvernement du Costa Rica, « Diputados aprueban el Acuerdo de Cooperación Laboral entre Costa Rica y Canadá », communiqué de presse, CP-2222, [<http://www.comex.go.cr/difusion/comunicados/CP-222.htm>], consulté le 16 avril 2006.

Bibliographie complémentaire¹⁰⁷

Adams, Roy J. et Parbudyal Singh. « Early Experience with the NAFTA's Labour Side Accord », dans *Comparative Labor Law Journal*, vol. 18, no 2, hiver 1997.

Barbieri, Catherine T. « Women Workers in Transition: The Potential Impact of the NAFTA Labor Side Agreement on Women Workers in Argentina and Chile », dans *Comparative Labour Law Journal*, vol. 17, printemps 1996.

Bazar, Jason S. « Is the North American Agreement on Labor Cooperation Working for Workers' Rights? », dans *California Western International Law Journal*, vol. 25, n° 2, printemps 1995.

Befort, Stephen F. et Virginia E. Cornett. « Beyond the Rhetoric of the NAFTA Treaty Debate: A Comparative Analysis of Labor and Employment Law in Mexico and the United States », dans *Comparative Labor Law Journal*, vol. 17, n° 2, hiver 1996.

Benessaïeh, Afef, *Le Débat sur les effets sociaux du libre-échange*, Continentalisation, cahier de recherche 96-7, Groupe de recherche sur l'intégration continentale, septembre 1996, 22 pages.

_____, *Les Aspects sociaux du commerce : de la clause sociale à l'ALENA*, Continentalisation, cahier de recherche 96-8, Groupe de recherche sur l'intégration continentale, septembre 1996, 12 pages.

_____, *Y a-t-il une dimension politique au débat sur la clause sociale ?* Continentalisation, cahier de recherche 96-9, septembre 1996, Groupe de recherche sur l'intégration continentale, 16 pages.

Bensusán, Graciela. « Regional Integration and Institutional Change: Labor Reform in North America, communication présentée à l'occasion du symposium intitulé International Labor Rights and Standards after NAFTA, Rutgers University, New Jersey, 2 et 3 mai 1996.

Bierman, Leonard et Rafael Gely. « The North American Agreement on Labor Cooperation: A New Frontier in North American Labor Relations », dans *Connecticut Journal of International Law*, vol. 10, n° 2, printemps 1995.

Bouzas, Ortiz et José Alfonso. « Balance del acuerdo de cooperación laboral de América del Norte », dans *Momento económico 91. Información y análisis de la coyuntura económica - Mercado laborales*, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, mai-juin 1997.

[<http://72.14.207.104/search?q=cache:xMseBfnE2bEJ:www.fesmex.org/Documentos%2520y%2520Programas/Ponencia%2520Bouzas%2520Diplom05.doc+Acuerdo+de+Cooperaci%C3%B3n+en+Materia+Laboral+&hl=en&gl=ca&ct=clnk&cd=24>]

Blouin, Rodrigue et May Morpaw, « L'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail » dans *L'Intégration économique en Amérique du Nord et les relations industrielles*, Presses de l'Université Laval, Québec, 1998, pp. 177-200.

¹⁰⁷ L'essentiel de la bibliographie complémentaire est tiré du site web de la Commission de Coopération dans le domaine du travail mis en place par L'ANACT. Celle-ci à été bonifiée d'une trentaine de références.

Bread for the World Institute. « Labour Standards in a Global Economy: A Summary of the Issues and Options », ébauche, novembre 1995.

Breger, Marshall J. « Hitting Mexican Industry with NAFTA Rules: U.S. Labor Unions are Trying to Turn the Procedures Established under a NAFTA Side Agreement into a Mechanism for Halting Job Flight South of the Border », dans *Legal Times*, vol. 17, n° 26, 1994.

Bright, Rich. *NAFTA's Labor Side Agreement Muscle: Can Moral Suasion Work?*, Biennial Conference of the Middle Atlantic and New England (11e), Conférence d'études canadiennes (MANECCS), Rochester, New York, 13 au 15 octobre 1994.

Brill, Edward A. et Stephanie L. Oratz. « Labor Accord Put to the Test; Recent Complaints Have Focussed Attention on a Side Agreement to NAFTA; Hearings are Scheduled », dans *National Law Journal*, vol. 17, n° 3, 1994.

Cavazos Flores, Baltasar. *El nuevo derecho del trabajo mexicano*, Mexico, Éditions Trillas, première édition, 1997.

_____ et Guillermo Cavazos Chena. *Hacia un nuevo derecho laboral: estudio comparativo entre la legislación laboral de E.U. y Canadá y el derecho laboral mexicano*, Mexico, Éditions Trillas, deuxième édition, 1994.

Congrès du travail du Canada. *Dimensions sociales de l'intégration économique nord-américaine : Les répercussions sur la main-d'œuvre active et les solutions*, Ottawa, Canada, 1996.

Chaykowski, Richard, P et Anthony Giles. « La mondialisation, le travail et les relations industrielles », *Relations industrielles*, vol. 53, no. 1, 1998.

[<http://www.erudit.org/revue/ri/1998/v53/n1/005269ar.pdf>]

Charnovitz, Steve. « NAFTA's Social Dimension: Lessons from the Past and Framework for the Future », dans *International Trade Journal*, vol. 8.

_____. « Promoting Higher Labor Standards », dans *Washington Quarterly*, été 1995.

Compa, Lance. « Los sindicatos norteamericanos y el Tratado de Libre Comercio », dans *Revista del trabajo*, vol. 1, n° 3, juin-août 1994.

_____. « The First NAFTA Labor Cases: A New International Labor Rights Regime Takes Shape », dans *Mexico Law Journal*, 3 U.S., 1995.

_____. « Going Multilateral: The Evolution of U.S. Hemispheric Labor Rights Policy under GSP and NAFTA », dans *Connecticut Journal of International Law*, vol. 10, n° 2, printemps 1995.

_____. « NAFTA's Labor Side Accord: A Three-year Accounting », dans *NAFTA: Law and Business Review of the Americas*, vol. III, n° 3, été 1997.

_____. « Another Look at NAFTA », dans *Dissent*, hiver 1997, pp. 45 à 50.

Cook, Maria Elena. « Regional Integration and Transnational Labor Strategies Under NAFTA », dans *Regional Integration and Industrial Relations in North America*, Éditions Maria Elena Cook, Harry C. Katz, Ithaca, New York, Cornell University Press, 1994, pp. 142, 157.

_____. et al. « Making Free Trade More Fair: Developments in Protecting Labor Rights », dans *Labor Law Journal*, 17-19 avril 1997 (Rapport final du Comité de l'ALENA pour l'Association de recherche en relations industrielles, mai 1997.)

Cowie, Jefferson et John French. « NAFTA's Labor Side Accord: A Textual Analysis », dans *Labor and NAFTA: A Briefing Book?*, Conference on Labor and Free Trade, Duke University, Durham, N.C. 25 au 27 août 1994.

Crandall, Elizabeth. « Will NAFTA's North American Agreement on Labor Cooperation Improve Enforcement of Mexican Labor Laws? », dans *Transnational Lawyer*, vol. 7, n° 1, 1994.

Daily Labor Report. « NAFTA Countries React to Labor Side Agreement, Three Years After Pact's Implementation, 16 janvier 1997.

Dean, David A. « The Labor Supplemental Agreement », dans *Labor Law Development*, Carol J. Holgren, Matthew Bender Éditeur, 1995.

Diamond, Stephen F. « Labor Rights in the Global Economy: A Case Study of the North American Free Trade Agreement », dans *Human Rights, Labor Rights and International Trade*, Compa, Lance; Stephen F. Diamond Éditeur, Baltimore MD, University of Pennsylvania Press, 1996.

Díaz, Luis Miguel. « Obligaciones de los estados y derechos de los particulares en los acuerdos paralelos del Tratado de Libre Comercio de América del Norte », Mexico, Escritos Jurídicos, UNAM, 1994.

_____. « The NAFTA Tri-lateral Commissions on the Environment and Labor », dans *United States-Mexico Law Journal*, vol. 2, *University of New Mexico School of Law*, Symposium, 1994.

Divers auteurs. « The North American Agreement of Labor Cooperation: Linking Labor Standards and Rights to Trade Agreements », dans *American University Journal of International Law and Policy*, vol. 12, n° 5, 1996.

Dixon, Thomas M. « An Overview of the NAFTA Labor Side Agreement », dans *International Quarterly*, vol. 7 n° 1, janvier 1995.

Dobell, Rod. « Un pacte social pour une collectivité nord-américaine », *ISUMA, Revue canadienne de recherche sur les politiques*, Vol. 1, no. 1, printemps 2000. [<http://www.isuma.net/>]

Dufour, Sophie, *Accords commerciaux et droits des travailleurs*, Les éditions revue du droit, Sherbrooke, 1998, 507 pages.

Elwell, Christine. *Droits humains, normes du travail et la nouvelle Organisation mondiale du commerce : possibilités de liens - Un point de vue canadien*, Centre international des droits de la personne et du développement démocratique, Montréal, 1995.

Feldman, Monica. « Institutional Aspects: Labor and the Secretariat », dans *NAFTA: Law and Business Review of the Americas*, vol. 1, n° 3, été 1995.

Friedenzohn, Daniel. « The "Reality" Faced by Mexican Employees Who Lose their Jobs: A Review of the North American Agreement on Labor Cooperation and Two U.S. National Administrative Office Decisions », dans *Syracuse Journal of International Law and Commerce*, vol. 22, printemps 1996.

Fuentes, Manuel. « The NAFTA Labor Side Accord in Mexico and its Repercussions for Workers », dans *Connecticut Journal of International Law*, vol. 10, no 2, printemps 1995.

Garvey, Jack. « Trade Law and Quality of Life - Dispute Resolution Under NAFTA - Side Agreements on Labor and Environment », dans *American Journal of International Law*, vol. 89, n° 2, 1995.

Gaudet, Louis-Frédéric et Rachel Sarrasin. « Retour sur le Sommet des Amériques de Mar del Plata : Quelles directions pour la société civile », *Chronique des Amériques*, no.36, Montréal, novembre 2005.

[http://www.ameriques.uqam.ca/pdf/chro_rachel_gaudet_05_36.pdf]

Gilbert, Robert W. « NAFTA's North American Agreement on Labor Cooperation (NAALC) », dans *Employment and Industrial Relations Law Journal*, vol. 4, n° 2, septembre 1994.

Guerra, María Teresa. « El TLC y el derecho laboral de México y Estados Unidos », dans *Trabajo y Democracia Hoy*, n° 34, novembre-décembre 1996.

_____. *Los acuerdos de cooperación laboral y el derecho del trabajo en México y Estados Unidos*, Universidad Autónoma de Sinaloa, University of Tucson, Arizona, 1997.

Hagen, Katherine A . « Fundamentals of Labor Issues and NAFTA », communication présentée à l'occasion du symposium Free Trade and Democratic Values: NAFTA's Effect on Human Rights, dans *U.C. Davis Law Review*, vol. 27, été 1994, 917 p.

Hausman, Melissa. Politics of Convergence? *The Relationship of the North American Agreement on Labor Cooperation (NAALC) to National Worker Protections in Canada, the U.S. and Mexico*, Suffolk University, réunion annuelle de l'American Political Science Association, Washington, D.C., 28 au 31 août 1997.

Helfed, David M. « NAALC in the Eyes of the Beholder », dans *Connecticut Journal of International Law*, vol. 10, n° 2, printemps 1995.

Hernández, Alfredo. « Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte », dans *Revista Mexicana de Política Exterior*, n° 46, printemps 1995.

Herzenberg, Stephen. *Switching Tracks: Using NAFTA's Labor Agreement to Move Toward the High Road*, normes et droits internationaux du travail après le symposium sur l'ALENA, Rutgers University, 2 et 3 mai 1996.

_____. *Testimony before the U.S. National Administrative Office Regarding Submission Number 9601*, Keystone Research Center, Harrisburg, PA.

_____. « Calling Maggie's Bluff: The NAFTA Labor Agreement and the Development of an Alternative to Neoliberalism », dans *Canadian-American Public Policy*, n° 28, décembre 1996.

Herzstein, Robert E. « Labor Cooperation Agreement among Mexico, Canada and the United States: Its Negotiation and Prospects », dans *US-Mexico Law Journal*, vol. 3, 1995, pp. 121-131.

Hinojosa-Ojeda, Raul. *Latino Review of President Clinton's NAFTA Package: Part 1: NAFTA's Labor Market Impacts and the Side Agreements on Labor and Environmental Standards*, William C. Velasquez Institute, 1997, (Inter-Mestic Initiatives Paper 1).

Housman, Robert F . « The Treatment of Labor and Environmental Issues in Future Western Hemisphere Trade Liberalization Efforts », dans *Connecticut Journal of International Law*, vol. 10, 1995, p. 310.

« Implementation: Labor and Environmental », *NAFTA: Law and Business Review of the Americas*, vol. 1, n° 1, hiver 1995.

Lara Sáenz, Leoncio. « Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte », dans *Lecturas Jurídicas*, Epoca II, vol. 11, mars 1997.

_____. « Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte », Colloque de droit pour les avocats et les étudiants latino-américains, University of Texas-Austin, juillet 1996.

Lastra, José Manuel. « Resoluciones de controversias en material laboral en el TLCAN », *Resolución de controversias comerciales en América del Norte*, Jorge Witker Éditeur, UNAM, 1994.

Lavalle, Marianne. « NAFTA Jars Labor Laws; U.S., Mexico to Discuss Criticisms of Sprint's Firing of Employees », dans *The National Law Journal*, vol. 17, 10 juillet 1995.

_____. « Labor's Charges Test NAFTA Rules in Mexico », dans *The National Law Journal*, vol. 1, n° 3, 19 septembre 1994.

Lamarche, Lucie et Remi Bachand. « La protection et la promotion des droits des travailleuses québécoises à l'heure de la prolifération des accords de commerce : le besoin de clarifier les causes de menaces potentielles afin d'orienter l'action », *étude réalisée pour le compte du conseil du statut de la femme*, UQAM, octobre 2003.

[<http://www.csf.gouv.qc.ca/telechargement/publications/ProtectionDroitsTravailleusesAccordsCommerce.pdf>]

Lebel, Georges, « Le Piège de la clause sociale », conférence, *Rencontre continentale sur le droit social et du travail*, Association américaine des juristes, juillet 1996, La Havane, 6 pages.

Leclerc, Louis, Laurent Lesage et Guy Tremblay. *Normes du travail dans l'ALENA*, Université de Montréal, Montréal, Québec, 1995.

Levinson, Jerome I. *NAFTA's Labor Agreement: Lessons from the First Three Years*, Institute for Policy Studies and the International Labor Rights Fund, 12 novembre 1996.

Lessard, Michaël. « Est-ce que l'inclusion de clauses sociales dans des accords commerciaux est un moyen stratégique de favoriser le respect effectif des droits humains fondamentaux et selon quelles perspectives ? », *Comité de l'Université Laval de l'Entraide universitaire mondiale du Canada*, Avril 2003.

[http://www.ulaval.ca/eumc/publication/ClausesSoc_2003_MicLes.pdf]

López, David. « Dispute Resolution Under NAFTA: Lessons from the Early Experience », dans *Texas International Law Journal*, vol. 32, n° 2, printemps 1997.

López H., María Victoria. « Movilidad laboral y libre comercio en América del Norte », dans *Comercio Exterior*, publication de Bancomext, vol. 47, n° 5, Mexico, mai 1997, pp. 412-417.

Lowe, Sarah. « The First American Case Under the North American Agreement for Labor Cooperation », dans *University of Miami Law Review*, vol. 51, n° 2, 1997.

Madueno, Melinda et Natacha Binsse-Masse. « L'accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT) est-il une institution adéquate en vue d'assurer le respect des droits relatifs au travail? », *Cahiers de recherche, CEIM, Observatoire des Amériques*, Montréal, mars 2003, 41 pages

Maschino, Dalil. « L'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail », dans *Le marché du travail*, vol. 16, n° 3, mars 1995.

Maschino, Dalil, « L'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail, L'ALENA et la clause sociale », dans *Droit du travail et commerce international*, Québec, les éditions Yvon Blais, Université du Québec à Montréal, Département des sciences juridiques, Montréal, 1995, pp. 1-32.

Maschino, Dalil et Griego, E., « L'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT) – bilan et perspectives », *Le Marché du travail*, avril, vol. 18, no 4, 1997, pp. 5-10 et 70-77.

McFadyen, Jacqueline. « NAFTA Supplemental Agreements: Four Year Review », dans *Institute for International Economics*, mai 1998.

McKennirey, John S. « Labor in the International Economy », dans *Canada-United States Law Journal*, vol. 22, 1996.

« Mexico: Labor Rights and NAFTA: A Case Study », dans *Human Rights Watch/Americas*, vol. 8, no 8B, septembre 1996.

Morean, M.A., G. Trudeau et P. Staelens. « ALENA, CEE, EEE : nouveaux espaces économiques et distorsions sociales », dans *Problèmes économiques*, n° 2381, 22 juin 1994.

Moreau, Marie-Ange et Gilles Trudeau, « Les modes de réglementation sociale à l'heure de l'ouverture des frontières : quelques réflexions autour des modèles européens et nord-américains », *Les Cahiers de droit*, 33 (2), 1992, pp. 345-384.

Moreau, Marie-Ange, Patrick Staelens et Gilles Trudeau « ALENA, CEE, EEE : nouveaux espaces économiques et distorsions sociales » (1994) *Problèmes économiques*, 2.381, juin 1994, pp. 6-13.

Morpaw, May. « L'Accord nord-américain dans le domaine du travail : historique, points saillants mise en œuvre et importance », dans *Droits du travail et commerce international*, R. Laperrière Éditeur, Éditions Yvon Bélaïr, Montréal, 1995.

_____. « The Changing Employment Relationship under Economic Integration », allocution de clôture à l'occasion de la conférence de 1995 de l'Association canadienne des relations industrielles, mai 1995.

_____. « The North American Agreement on Labour Cooperation: Highlights, Implementation and Significance », dans *The Globalization of the Economy and the Worker, Selected Papers from the XXXII Annual CIRA Conference*, 1995.

Mumme, Stephen et Dimitris Stevis. *NAFTA and International Social Policy*, communication présentée à l'occasion de l'International Studies Association Convention, février 1995.

_____. *Comparing Regional Social Policies: Labor and the Environment in Europe and North America*, Western Political Science Association Convention, Tucson, Arizona, Colorado State University, 12 au 15 mars 1997.

Murphy, Betty Southard. « NAFTA's North American Agreement on Labor Cooperation: the Present and the Future », dans *Connecticut Journal of International Law*, vol. 10, n° 2, printemps 1995.

« NAFTA Comes into Force - With a Glimmer of a Social Clause », dans *International Labour Review*, vol. 133, n° 1, 1994.

North American Integration: A Trade Union Perspective and Status of Implementing Organizations, Geneva: International Metalworker's Federation, 1996.

Núñez, Osvaldo. « Quebec's Perspective on Social Aspects and the Broadening of Free Trade in the Americas », dans *Connecticut Journal of International Law*, vol. 11, n° 2, hiver 1996.

Office of the U.S. Trade Representative. « The Impact of the North American Free Trade Agreement on the U.S. Economy and Industries: A Three-Year Review », 28 janvier 1997.

Organisation de coopération et de développement économiques. *Trade, Employment and the Labor Standards : A Study of Core Worker's Rights and International trade*, OCDE, Paris 1996.

Otero, Joaquin. « The North American Agreement on Labor Cooperation: An Assessment of its First Year's Implementation », dans *Columbia Journal of Transnational Law*, vol. 33, n° 3, 1995.

_____. « The North American Free Trade Agreement: Overview and Status of Implementation », dans *Labor Law Development*, 41st Annual Institute on Labor Law, Southwestern Legal Foundation, 1995.

Ortega Olivares, Mario. «A diez años del acuerdo de cooperación laboral entre Canadá, México y Estados Unidos», *Revista mexicana de estudios canadiense*, no.7, printemps 2004. [http://revista.amec.com.mx/num_7_2004/Ortega_Mario.htm]

Paquerot, Sylvie. « Les clauses sociales dans l'ALENA », *ATTAC-Québec*, Montréal, automne 2000. [<http://quebec.attac.org/IMG/pdf/claussociales.pdf>]

Pérez-López, Jorge. « Implementation of the North American Agreement on Labor Cooperation: A Perspective from the Signatory Countries », dans *NAFTA: Law and Business Review of the Americas*, vol. 1, n° 4, automne 1995.

_____. « The Institutional Framework of the North American Agreement on Labor Cooperation », dans *U.S.-Mexico Law Journal*, n° 3, 1995.

_____. « The Promotion of International Labor Standards and NAFTA: Retrospect and Prospects », dans *Connecticut Journal of International Law*, vol. 10, n° 2, printemps 1995.

_____. « Conflict and Cooperation in U.S.-Mexican Labor Relations: The North American Agreement on Labor Cooperation », dans *Journal of Borderland Studies*, vol. 11, n° 1, printemps 1996.

_____ et Eric Griego. « The Labor Dimension of the NAFTA: Reflections on the First Year », dans *Arizona Journal of International Law and Comparative Law*, vol. 12, n° 2, 1995.

Perret, Louis. « La solución de controversias en los acuerdos paralelos del TLC », dans *Resolución de controversias comerciales en América del Norte*, Jorge Witker Éditeur, Mexico, UNAM, 1994.

Pier, Carol. « Labor Rights in Chile and NAFTA Labor Standards: Questions of Compatibility on the Eve of Free Trade », dans *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 1998.

Pomeroy, Lauran Okin. « The Labor Side Agreement Under the NAFTA: Analysis of its Failure to Include Strong Enforcement Provisions and Recommendations for Future Labor Agreement Negotiated with Developing Countries », dans *The George Washington Journal of International Law and Economics*, vol. 29, n° 3, 1996.

Reza, Ernesto M., Lloyd Peake et Dick Harold. « Observations on the Implementation of the North American Agreement on Labor Cooperation: Emerging Issues and Initial Impacts on United States-Mexico Labor Relations », dans *Journal of Borderland Studies*, vol. 11, n° 1, printemps 1996.

Robinson, Ian. « The NAFTA Labor Accord in Canada: Experience, Prospects and Alternatives », dans *Connecticut Journal of International Law*, n° 31, 1995.

_____. « The NAFTA Labour Accord and the Canadian Labour Movement - Symposium on International Labor Rights and Standards After NAFTA », Labor Education Center, Rutgers University, New Jersey, 2 et 3 mai 1996.

Ruhnke, Jill Sanner. « Impact of NAFTA on Labor Arbitration in Mexico », dans *Law & Policy in International Business*, vol. 26, 1995, pp. 917-944.

Samford, Clay. *Strange Idea: The North American Agreement on Labor Cooperation and other U.S. Approaches to Enforcing International Labor Standards*, School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, 1996.

SCFP, « Que s'est-il passé à Miami, une analyse de la Huitième Réunion ministérielle de la ZLEA », *Service de recherche du SCP national*, novembre 2003.

Smith, Russell. « An Early Assessment of the NAFTA Labor Side », *Extending North America Free Trade to South: Industrial Relations Implications - Industrial Relations Research Association 49th Annual Proceedings*, New Orleans, 4 au 7 janvier 1997.

Tokman, Victor et José Wurgaft. *Las tendencias hacia la integración económica subregional: problemas y oportunidades para la seguridad social*, OIT, 1994.

Torres, Blanca. *La participación de actores nuevos y tradicionales en las relaciones internacionales de México, Enfoques para su análisis*, El Colegio de México e Instituto Matías Romero de Estudios Diplomáticos, México, 1997, pp. 119-145.

Trudeau, Gilles, « Les modes de régulation internationale du travail et de l'emploi, perspective internationale », dans *L'Intégration économique en Amérique du Nord et les relations industrielles*, Québec, PUL, 1998, pp. 201-229.

U.S. International Trade Commission. « International Trade and the Role of Labor Standards », dans *International Economic Review*, août 1995.

Vallée, Guylaine « L'ANACT et les normes de travail : le travail des enfants et le salaire minimum » (1995) *Droit du travail et commerce international*, Québec, les éditions Yvon Blais, Université du Québec à Montréal, Département des sciences juridiques, 1995, pp. 53-84.

Verge, Pierre. Avril 2005. "Les Accords plurinationaux américains relatifs au travail : Élément de définition d'une politique canadienne en la matière ", *Actes du Séminaire III : L'évolution de la normativité en droit social et du travail dans le contexte de l'intégration économique des Amériques*, Centre Études Internationales et Mondialisation, UQAM, Montréal.

[<http://www.cedim.uqam.ca/articles/MondialisationetDI/PVerge-Avr05.pdf>]

Verge, Pierre. 2004. "Vers une graduelle "continentalisation" du droit du travail" Aperçu de l'impact des accords plurinationaux américains en matière de travail", *Revue études internationales*, pp.286-306.

Verma, Anil et al. « Free Trade, Labor Markets and Industrial Relations: Institutional Developments and the Research Agenda », *Report of the IRRRA NAFTA Committee*, IRRRA 48th Annual proceedings, 1996.

Von Bertrab, Hermann. « Negotiating NAFTA, A Mexican Envoy's Account », Center for Strategic and International Studies, Washington Papers, 1996.

Wezel, Stone et Katherine Van. « Labor and the Global Economy: Four Approaches to Transnational Labor Regulation », dans *Michigan Journal of International Law*, vol. 16, n° 4, été 1995.

White, Bob. « NAFTA Side Deal Changes Nothing for Workers », CLC Statement, 25 août 1993. (Disponible auprès du Congrès du travail du Canada, Ottawa, Ontario, Canada.

Williams, Edward J. « Discord in U.S.-Mexican Labor Relations and the North American Agreement on Labor Cooperation », University of Arizona, Mexico, janvier 1996. (Communication présentée à l'occasion du colloque intitulé México y su interacción con el sistema político estadounidense.)

ANNEXE 1¹⁰⁸

SOMMAIRE DES COMMUNICATIONS DU PUBLIC

(dernière mise à jour : mars 2004)

BAN destinataire et n° de communication	Concernant	Auteurs	Question/principe	Résultat	Activités complémentaires
BAN des É.-U. 940001	Mexique	International Brotherhood of teamsters.	Liberté d'association, droit d'organisation.	Acceptée pour examen. Consultations ministérielles non recommandées.	Colloque.
BAN des É.-U. 940002	Mexique	United Electrical , Radio and Machine Workers of America.	Liberté d'association, droit d'organisation.	Acceptée pour examen. Consultations ministérielles non recommandées.	Colloque.
BAN des É.-U. 940003	Mexique	International Labor Rights Fund, American Friends Service Committee, Asociación Nacional de Abogados Democráticos.	Liberté d'association, droit d'organisation.	Acceptée pour examen. Les consultations ministérielles ont donné lieu à une entente de mise en œuvre.	Trois colloques publics sur l'accréditation syndicale. Les responsables ont rencontré les parties concernées. Examen par des experts du Mexique.
BAN des É.-U. 940004	Mexique	United Electrical , Radio and Machine Workers of America.	Liberté d'association, droit d'organisation.	Acceptée pour examen. La plainte a été retirée avant la fin de l'examen.	
BAN du Mexique 9501	États-Unis	Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.	Liberté d'association, droit d'organisation.	Acceptée pour examen. Les consultations ministérielles ont donné lieu à une entente de mise en œuvre.	Forum public. Examen spécial du Secrétariat. Les renseignements fournis par le secrétaire du Travail des États-Unis sont examinés par les autorités nationales.
BAN des É.-U. 9601	Mexique	International Labor Rights Fund, Human Rights Watch, Asociación Nacional de Abogados Democráticos.	Liberté d'association, droit d'organisation.	Acceptée pour examen. Les consultations ministérielles ont donné lieu à une entente de mise en œuvre.	Colloque sur les traités internationaux et le droit du travail.

¹⁰⁸ Tiré du site web de la Commission de coopération dans le domaine du travail de l'ANACT, [http://www.naalc.org/french/pdf/pcommtable_fr.pdf], consulté le 14 avril 2006.

BAN destinataire et n° de communication	Concernant	Auteurs	Question/principe	Résultat	Activités complémentaires
BAN des É.-U. 9602	Mexique	Communications Workers of America.	Liberté d'association, droit d'organisation.	Acceptée pour examen. Retirée par la suite.	
BAN des É.-U. 9701	Mexique	International Labor Rights Fund, Human Rights Watch, Asociación Nacional de Abogados Democráticos.	Discrimination en matière d'emploi.	Acceptée pour examen. Les consultations ministérielles ont donné lieu à une entente de mise en œuvre.	Réunion des représentants gouvernementaux des trois pays. Conférence sur le droit des travailleuses en Amérique du Nord. Quatre séances d'information sur le droit des travailleuses. Rapport du Secrétariat.
BAN des É.-U. 9702	Mexique	Asociación Nacional de Abogados Democráticos, Support Committee for Maquiladora Workers, International Labor Rights Fund, Sindicato de Trabajadores de la Industria del Metal, Acero, Hierro, Conexos y Similares.	Liberté d'association, droit d'organisation. On a plus tard ajouté la question de la sécurité en milieu de travail.	Acceptée pour examen. Les consultations ministérielles ont donné lieu à une déclaration conjointe.	Le gouvernement du Mexique assurera la promotion de l'enregistrement des conventions collectives, de l'utilisation de listes de votants admissibles et de recours à des élections au scrutin secret. Colloque public pour promouvoir les principes de la liberté d'association et du droit de négociation collective. Colloque trilatéral sur les commissions du travail. Coopération entre les États-Unis et le Mexique en ce qui a trait aux renseignements sur la santé et la sécurité.
BAN des É.-U. 9703	Mexique	United Steelworkers of America, FAT-COI/Congrès du travail du Canada, United Electrical, Radio and Machine Workers of America, International Brotherhood of Teamsters.	Liberté d'association, droit d'organisation, droit de négociation collective, prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles.	Acceptée pour examen. Les consultations ministérielles ont donné lieu à une déclaration conjointe.	Le gouvernement du Mexique assurera l'enregistrement des conventions collectives, de l'utilisation de listes de votants admissibles et du recours à des élections au scrutin secret. Colloque public pour promouvoir les principes de la liberté d'association et du droit de négociation collective. Colloque trilatéral sur les commissions du travail. Coopération entre les États-Unis et le Mexique en ce qui a trait aux renseignements sur la santé et la sécurité.
BAN du Canada 98-1	Mexique	United Steelworkers of America (bureau du Canada), 11 autres syndicats et 31 organisations concernées.	Liberté d'association, droit d'organisation, prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles.	Acceptée pour examen. Consultations ministérielles complétées.	Le Canada participera au groupe de travail d'experts gouvernementaux sur la santé et la sécurité au travail.
BAN du Canada 98-2	États-Unis	Faculté de droit de l'Université Yale (projet sur les droits des travailleurs), American Civil Liberties Union Foundation (projet sur les droits des immigrants), plusieurs autres organismes et syndicats.	Normes minimales d'emploi, protection des travailleurs migrants.	Dossier clos.	Nouveau protocole d'entente entre le Service d'immigration et de naturalisation (SIN) et le département du Travail.

BAN destinataire et n° de communication	Concernant	Auteurs	Question/principe	Résultat	Activités complémentaires
BAN du Mexique 9801	États-Unis	Syndicat international des travailleurs des industries pétrolière, chimique et atomique (section locale 1-675), Sindicato de Trabajadores de Industria y Comercio "6 de octubre"; Unión de Defensa Laboral Comunitaria; Support Committee for Maquiladora Workers.	Liberté d'association, droit d'organisation, droit de négociation collective, normes minimales d'emploi, prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles, indemnisation en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, élimination de la discrimination en matière d'emploi.	Acceptée pour examen. Les consultations ministérielles ont donné lieu à une déclaration conjointe.	Réunions des représentants gouvernementaux des trois pays. Séances d'information publiques organisées par le département du Travail. Forums publics sur les travailleurs migrants du secteur agricole aux États-Unis. Guide du Secrétariat.
BAN du Mexique 9802	États-Unis	Frente Auténtico de Trabajo; Unión Nacional de Trabajadores; Sindicato de Trabajadores de la Industria del Metal, Acero, Hierro, Conexos y Similares.	Liberté d'association, droit d'organisation, droit de négociation collective, normes minimales d'emploi, prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles, protection des travailleurs migrants, élimination de la discrimination en matière d'emploi, indemnisation en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.	Acceptée pour examen. Les consultations ministérielles ont donné lieu une déclaration conjointe.	Réunions des représentants gouvernementaux des trois pays. Séances d'information publiques organisées par le département du Travail. Forums publics sur les travailleurs migrants du secteur agricole aux États-Unis. Guide du Secrétariat.

BAN du Mexique 9803	États-Unis	Confederación de Trabajadores de México	Protection des travailleurs migrants, normes minimales d'emploi, élimination de la discrimination en matière d'emploi, prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles, indemnisation en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.	Acceptée pour examen. Les consultations ministérielles ont donné lieu à une déclaration conjointe.	Réunions des représentants gouvernementaux des trois pays. Séances d'information publiques organisées par le département du Travail. Forums publics sur les travailleurs migrants du secteur agricole aux États-Unis. Guide du Secrétariat.
BAN du Mexique 9804	États-Unis	Faculté de droit de l'Université Yale (projet sur les droits des travailleurs), American Civil Liberties Union Foundation (projet sur les droits des immigrants).	Normes minimales d'emploi, protection des travailleurs migrants.	Acceptée pour examen. Les consultations ministérielles ont donné lieu à une déclaration conjointe.	Les États-Unis se sont engagés à élaborer des outils éducatifs en espagnol à l'intention des travailleurs. Les États-Unis et le Mexique se sont engagés à collaborer à la protection des droits des travailleurs migrants aux États-Unis.
BAN des É.-U. 9801	Mexique	Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación.	Droit de grève.	Rejetée.	
BAN des É.-U. 9802	Mexique	Florida Tomato Exchange.	Protection en matière de travail prévue pour les enfants.	Rejetée.	
BAN des É.-U. 9803	Canada	International Brotherhood of Teamsters, Teamsters Canada, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, Teamsters (section locale 973 – Montréal), International Labor Rights Fund.	Liberté d'association, droit d'organisation, droit de négociation collective.	Acceptée pour examen. Retirée par la suite.	Des représentants du Québec et des États-Unis ont rencontré des représentants syndicaux.

BAN destinataire et n° de communication	Concernant	Auteurs	Question/principe	Résultat	Activités complémentaires
BAN des É.-U. 9804	Canada	Organization of Rural Route Mail Carriers; autres organisations syndicales du Canada, du Mexique et des États-Unis.	Liberté d'association, droit d'organisation, droit de négociation collective, prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles, indemnisation en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, élimination de la discrimination en matière d'emploi.	Rejetée.	
BAN du Canada 99-1	États-Unis	Labor Policy Association, EFCO Corporation.	Liberté d'association, droit d'organisation	Rejetée.	
BAN des É.-U. 9901	Mexique	Association des agents et hôtesse de bord, FAT-COI, Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación.	Liberté d'association, droit d'organisation, droit de négociation collective, normes minimales d'emploi, prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles.	Acceptée pour examen. Les consultations ministérielles ont donné lieu à une déclaration conjointe.	Groupe de travail bilatéral composé d'experts du gouvernement en matière de santé et de sécurité au travail. Des représentants des gouvernements des trois pays se sont réunis pour échanger de l'information sur les syndicats, la liberté d'association et le droit d'organisation. Colloque trilatéral.
BAN des É.-U. 2000-01	Mexique	Employés actuels et anciens d'Auto Trim et de Custom Trim/Breed Mexicana, Coalition for Justice in the Maquiladoras, Center for Legal and Social Justice de la faculté de droit de l'Université St. Mary's, autres organismes non gouvernementaux.	Prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles, indemnisation en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.	Acceptée pour examen. Les consultations ministérielles ont donné lieu à une déclaration conjointe.	Groupe de travail bilatéral composé d'experts du gouvernement en matière de santé et de sécurité au travail.

BAN destinataire et n° de communication	Concernant	Auteurs	Question/principe	Résultat	Activités complémentaires
BAN des É.-U. 2001-01	Mexique	FAT-COI, Paper Allied-Industrial, Chemical and Energy Workers' International Union.	Liberté d'association, droit d'organisation, droit de négociation collective.	Rejetée.	
BAN du Mexique 2001-01	États-Unis	Chinese Staff and Workers' Association, National Mobilization Against Sweatshops, Workers' Awaaz, Asociación Tepeyac, et 13 personnes.	Prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles, indemnisation en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, protection des travailleurs migrants..	Acceptée pour examen. Dans le rapport d'examen, il n'a pas été recommandé de tenir immédiatement des consultations ministérielles.	Recommandation demandant au ministère du Travail des États-Unis de prendre des mesures pour régler les problèmes relatifs à la procédure et pour accroître la diffusion des droits des travailleurs migrants.
BAN du Mexique 2003-1	États-Unis	Farmworker Justice Fund et Central Independiente de Obreros Agrícolas y Campesinos	Liberté d'association et protection du droit d'organisation, droit de négociation collective, droit de grève, normes minimales d'emploi, élimination de la discrimination en matière d'emploi, prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, indemnisation en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, protection des travailleurs migrants.	Acceptée pour examen.	

BAN destinataire et n° de communication	Concernant	Auteurs	Question/principe	Résultat	Activités complémentaires
BAN des É.-U. 2003-1	Mexique	United Students Against Sweatshops et Centro de Apoyo al Trabajador	Liberté d'association et protection du droit d'organisation, droit de négociation collective, normes minimales d'emploi, prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.	Acceptée pour examen.	
BAN du Canada 2003-1	Mexique	United Students Against Sweatshops et Centro de Apoyo al Trabajador	Liberté d'association et protection du droit d'organisation, droit de négociation collective, normes minimales d'emploi, prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.		

ANNEXE 2

Éléments du *Résumé des rapports soumis par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs pour la huitième enquête sur la suite donnée à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT* de Novembre 2005.

- Statistique Canada effectue une enquête mensuelle sur la main-d'œuvre (voir <http://www.statcan.ca/>). (p.9)
- Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada ont collaboré à la réalisation d'une série d'études sur l'évolution du milieu de travail (évolution du travail; liens entre le niveau d'éducation du personnel de l'établissement et les pratiques de celui-ci en matière de nouvelles technologies et d'innovation; effets de la concurrence étrangère sur l'amélioration de la productivité des entreprises; entreprises faisant apparaître un taux élevé de postes à pourvoir; profil des vacances de postes au Canada; effets des caractéristiques de l'entreprise sur l'écart entre hommes et femmes. (p.9)
- En septembre 2002, Industrie Canada a organisé une table ronde intitulée «Les ressources internationalement mobiles: Faire du Canada la destination de choix», qui comprenait une session sur les EMN et l'IDE. (p.9)
- Le gouvernement collecte et publie des données sur les entreprises relevant de la juridiction fédérale et sur celles qui sont en relation d'affaires avec le gouvernement du Canada tout en relevant de la juridiction provinciale. (p.9)
- La Direction de l'information sur les milieux de travail tient à jour une base de données sur les conventions collectives et fournit des informations récentes et personnalisées sur les relations de travail et la négociation collective. (p.9)
- Le gouvernement fédéral recueille des informations sur toutes les entreprises qui opèrent au Canada, qu'elles soient nationales ou qu'il s'agisse d'EMN, dès lors qu'elles emploient du personnel canadien résident [...] bien qu'il n'établissent pas de distinction entre les EMN et les entreprises nationales lors de la collecte d'informations sur les pratiques en matière de travail et d'emploi, et elles n'envisagent pas de le faire. (p.16)
- Le gouvernement fédéral signale que le rapport établi chaque année: *Les faits saillants de l'évolution de la législation du travail* résume les changements importants adoptés ou proposés dans les douze mois précédents par les diverses juridictions canadiennes en matière de normes minimales d'emploi, de relations professionnelles et de sécurité et santé au travail. Le gouvernement fédéral a adopté des dispositions faisant passer le congé parental de dix à trente-cinq semaines. (p.23)
- Le gouvernement fédéral signale que, selon l'enquête de 1996 effectuée au titre de la loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats (le mécanisme le plus récent du gouvernement fédéral canadien recueillant des statistiques sur la propriété des personnes morales), les entreprises multinationales possédaient 68 pour cent des avoirs dans la chimie, 54 pour cent dans l'équipement de transport (100 pour cent dans la construction automobile et de camions) et 50 pour cent dans les industries électriques. En Ontario, la prédominance des EMN basées à l'étranger est établie de longue date. En Alberta, les EMN jouent un rôle central dans l'industrie du pétrole et du gaz. (p.36)
- Le gouvernement fédéral fait savoir que les EMN sont soumises aux mêmes lois du travail que les entreprises nationales. Certaines juridictions indiquent que les EMN respectent leur législation et offrent des salaires, des prestations et des avantages qui

sont au moins comparables à ceux des employeurs nationaux. D'autres disent que les EMN sont en général les entreprises qui donnent le ton en fixant des normes élevées pour les employeurs nationaux comparables.

- Le gouvernement fédéral déclare que le Code du travail canadien ne fixe aucune limite à l'exercice du droit d'organisation et de négociation collective par les travailleurs des EMN qui relèvent d'une réglementation fédérale. Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador déclare que la procédure normale des relations professionnelles ne peut être modifiée que lorsque l'employeur opère sur des installations pétrolières et gazières offshore, et qu'un chantier est considéré comme un projet spécial. Il n'existe pas de traitement spécial pour les EMN au Québec et dans l'Ontario. En vertu de la loi sur les relations professionnelles de l'Ontario (1995), les salariés des EMN peuvent, comme ceux des employeurs nationaux, exercer leur droit d'organisation et de négociation collective. Toutefois, il semblerait que certaines EMN résistent davantage à la syndicalisation que les employeurs nationaux. Il semble aussi y avoir, dans certains cas, opposition à certains aspects du système des relations professionnelles. Le gouvernement fédéral déclare que la législation du travail s'applique à tous les investisseurs qui souhaitent avoir une présence officielle et leur personnel sur le territoire du Canada.
- Le gouvernement fédéral fait savoir que, pour la dernière série d'amendements au Code du travail canadien, les syndicats et les organisations d'employeurs ont activement participé à un processus de consultations approfondies qui a permis d'élaborer des amendements au code. Les juridictions encouragent l'élaboration et l'amélioration des politiques et pratiques de relations professionnelles en permanence. La loi modifiant le Code des relations du travail de la Colombie-Britannique, adoptée le 30 mai 2002, offre aux travailleurs et aux employeurs un cadre qui leur permet d'obtenir des locaux modernes, sains et compétitifs.
- Le gouvernement fédéral indique qu'il n'a enregistré aucun problème particulier concernant les relations professionnelles spécifiques aux EMN dans la période 2000-2003. Une des provinces a indiqué que la concurrence internationale avait touché à la fois les EMN et les employeurs nationaux, et elle a cité des délocalisations d'emplois par les EMN au cours de la période en question.
- Le gouvernement de Québec fait savoir que l'évolution des pratiques en matière de négociation collective est surtout due à des accords locaux.
- Le gouvernement fédéral indique que les EMN sont représentées par le Conseil canadien des employeurs (CCE), par le Conseil canadien des chefs d'entreprise (CCCE), par les Manufacturiers et exportateurs du Canada (MEC) et par beaucoup d'associations professionnelles et qu'elles participent activement à leurs activités. Les EMN appuient souvent les organisations d'employeurs au niveau local.
- Le gouvernement fédéral indique qu'il a transmis sa réponse au Congrès du travail du Canada (CTC), à la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et au Conseil canadien des employeurs (CCE). La réponse du gouvernement du Québec a été adressée au Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre (CCTM) qui réunit les principales organisations d'employeurs et de travailleurs du Québec.
- Le gouvernement fédéral fait savoir que les rapports sur la septième enquête n'ont pas été examinés au niveau fédéral mais qu'ils l'ont été par des organisations et des juridictions individuelles.

- Le gouvernement fédéral informe sur les recherches entreprises pour mieux comprendre les différences de rendement entre les entreprises étrangères et les entreprises canadiennes. Il étudie notamment les différences en matière de productivité, d'innovations et de technologies. On trouvera les résultats à l'adresse suivante: <http://www.statcan.ca/english/freepub/11-623-XIE/2003001/multi.htm>.
- Le gouvernement de la province d'Alberta fait savoir qu'un examen superficiel des données laisse supposer que les EMN ont recruté un grand nombre de travailleurs supplémentaires au cours des dernières années.
- Le gouvernement du Québec indique que les données en question figurent dans sa publication intitulée *Les chiffres clés de l'emploi au Québec* (édition 2004).