

.62959379(F)

doc
CA1
EA534
96C14
FRE

NON CLASSIFIÉ

MENTAIRE No. 14 du GROUPE des POLITIQUES



Bien Peser le pour et le contre

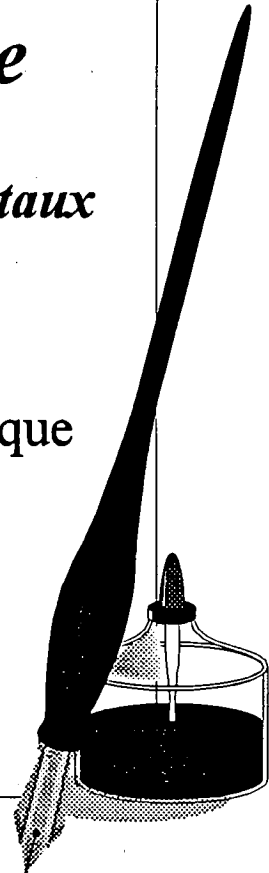
Sanctions commerciales et respect des droits fondamentaux du travail

Robert T. Stranks

Analyste principal de la politique

Direction des politiques
économiques et commerciales (CPE)
Groupes des politiques

(Avril 1996)



Dept. of External Affairs
Min. des Affaires extérieures

NOV 19 1996

RETURN TO DEPARTMENTAL LIBRARY
RETOURNER À LA BIBLIOTHÈQUE DU MINISTÈRE

Les commentaires du Groupe des politiques prennent la forme de brefs documents portant sur des questions intéressant les personnes et milieux qui suivent la politique étrangère. Les opinions exprimées ne traduisent pas forcément celles du Canada.

Les lecteurs sont priés de faire parvenir à auteurs leurs observations ou demandes d'informations.

43-277-853

Bien peser le pour et le contre : sanctions commerciales et respect des droits «fondamentaux» du travail

Il est de plus en plus souvent question dans la presse et dans les discussions publiques des normes ou des droits «fondamentaux» du travail et surtout de leur non-respect par les pays en développement. En particulier, les États-Unis et la France, appuyés par des défenseurs des droits de la personne et des syndicats, réclament l'application de ces normes par l'Organisation mondiale du commerce (OMC). Ces mots et les questions qui s'y rapportent seront au centre des futures discussions multilatérales sur les échanges et les normes du travail. Mais que signifient ces mots, quelle est leur portée juridique et est-ce que leurs utilisateurs les emploient tous dans le même sens? En outre, s'ils sont mal utilisés, il peut arriver que le public comprenne mal les liens entre les échanges et les normes du travail, que ses attentes ne soient pas réalistes et que les progrès visés en soient retardés. Ce document vise à examiner la notion de droits fondamentaux du travail et à décrire certaines difficultés suscitées par son usage intempestif.

La notion de droits «fondamentaux» du travail

Les normes du travail sont des instruments que les gouvernements utilisent pour intervenir sur les marchés du travail. Les normes internationales du travail, c'est-à-dire les normes de l'Organisation internationale du travail, sont des accords internationaux portant sur les modes d'intervention des gouvernements dans leur sphère de compétence. Cependant, «Alors que la législation nationale a pour vocation de s'appliquer directement aux relations concrètes entre l'État, les travailleurs et les employeurs, la norme internationale de l'OIT ne peut atteindre cet objectif qu'avec l'assentiment volontaire des États Membres par le biais de la ratification»¹ La façon dont les gouvernements interviennent sur le marché du travail au niveau national ou autre, conformément ou non au Code international du travail, constitue leur politique du travail.

Étant donné la diversité des champs d'intervention où les gouvernements peuvent intervenir, comme le salaire minimum, la pension, le congé de maternité, la durée du travail et la sécurité et la santé au travail, la notion de droits «fondamentaux» du travail vise à distinguer les normes du travail qui tiennent compte des niveaux de développement économique des droits «fondamentaux» du travail, qui sont au fond des droits de la personne. Ainsi, l'expression droits «fondamentaux» du travail désigne les interventions gouvernementales qui sont généralement reconnues comme des droits fondamentaux de la

¹ Bureau international du travail, Rapport du Directeur général (partie I), *Des valeurs à défendre, des changements à entreprendre*, Conférence internationale du Travail, 81^e session, 1994, p. 43. Néanmoins, contrairement aux conventions de l'OIT, la Constitution de l'OIT exige que tous les membres acceptent le principe selon lequel «la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu». Source : Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail, art. 1b).

personne applicables à tous les travailleurs, sans égard au niveau de développement économique de leur pays. La promotion des droits «fondamentaux» du travail ne vise donc pas l'harmonisation ou l'établissement de seuils minimum à l'égard de toutes les normes du travail. Par exemple, bien des travailleurs seraient heureux d'obtenir des congés annuels plus généreux, mais aucun d'entre eux ou presque ne considérerait cela comme un droit «fondamental» inviolable. La séparation des droits «fondamentaux» des autres normes du travail permet d'écarter la question des salaires, entre autres, du débat sur le lien entre les normes du travail et le commerce. Les défenseurs des droits du travail et des droits de la personne militent pour l'intégration dans l'OMC d'une clause sociale garantissant les droits «fondamentaux» du travail.

La notion de droits «fondamentaux» du travail suppose l'acceptation de certains droits «fondamentaux» de la personne. Ces droits sont reconnus dans un certain nombre d'instruments juridiques des Nations Unies. En plus de sa charte, dans laquelle sept articles stipulent qu'elle appuie les droits de la personne, cinq grands instruments juridiques de l'ONU définissent et protègent ces droits. Il s'agit de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et de deux protocoles opérationnels de ce dernier pacte. Ensemble, ils constituent la Charte internationale des droits de l'homme.²

L'élaboration d'un certain nombre de droits «fondamentaux» du travail suppose la définition d'un certain nombre de droits de la personne dans le domaine du travail. Pour éviter la confusion, cependant, il importe de distinguer les principes généraux du travail considérés comme des droits fondamentaux de la personne et les instruments légaux internationaux portant sur cette question, soit les conventions de l'OIT. Cette distinction n'étant peut-être pas évidente, voici deux listes de droits du travail d'ordre général qui ne

² La Déclaration universelle des droits de l'homme est la déclaration internationale fondamentale concernant les droits de l'homme. Les deux pactes sont des traités liant les États qui les ratifient. Le Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels reconnaît le droit au travail et au libre choix de l'emploi, le droit à un juste salaire, le droit de former des syndicats et d'y adhérer et le droit à la sécurité sociale et à des conditions de vie adéquates. Le Pacte relatif aux droits civils et politiques reconnaît à toute personne humaine le droit à la vie, à la liberté, à la sécurité et à la vie privée, le droit de ne pas subir de traitement cruel, inhumain ou dégradant, de ne pas être torturé, réduit en esclavage ou arrêté arbitrairement, le droit à un juste procès, à la reconnaissance en tant que personne devant la loi, le droit de ne pas se faire imposer de sentence rétroactive, la liberté de pensée, de conscience, de religion, d'opinion, d'expression, de mouvement, y compris la liberté d'émigrer, le droit de tenir des rassemblements pacifiques et la liberté d'association. Voir Nations Unies, *Les droits de la personne : La Déclaration internationale des droits de la personne*, New York, 1993.

renvoient pas directement aux conventions de l'OIT, l'une dressée par le professeur Gary Fields, l'autre par l'OCDE. Voici d'abord la liste des droits fondamentaux des travailleurs, selon Fields³ :

- Personne n'a le droit de réduire une personne en esclavage ou de lui faire signer un contrat de travail non résiliable et toute personne a le droit de se libérer d'une telle condition.
- Personne n'a le droit d'exposer une autre personne à des conditions de travail dangereuses ou malsaines sans lui donner le maximum d'information possible.
- Les enfants ont le droit de ne pas travailler pendant de longues heures si la situation financière de leur famille le permet.
- Toute personne jouit du droit d'association en milieu de travail, du droit d'organisation et du droit de négocier collectivement avec ses employeurs.

Selon une ébauche de rapport de l'OCDE sur les échanges et les normes de travail, voici maintenant quatre droits «fondamentaux» du travail.⁴

- Le droit d'association et de négociation collective, c'est-à-dire le droit pour les travailleurs de former les organisations de leur choix et de négocier librement leurs conditions de travail avec leurs employeurs.
- L'élimination des formes d'exploitation de la main-d'oeuvre enfantine, comme la servitude pour dettes et celles qui compromettent la sécurité et la santé des enfants.
- L'interdiction du travail forcé, sous forme d'esclavage ou de travail obligatoire.
- La non-discrimination dans l'emploi, c'est-à-dire le droit à un respect et à un traitement égaux pour tous les travailleurs.

Néanmoins, les droits «fondamentaux» du travail ne sont généralement pas énoncés sous forme de principes généraux du travail. Le public parle surtout des conventions de l'OIT, en s'appuyant sur l'hypothèse que chacun des principes généraux du travail, comme

³ Gary S. Fields, *Échanges et normes de travail : Examen des principales questions*, Réunion informelle sur les échanges et les normes de travail, La Haye, septembre 1994.

⁴ OCDE, *Échanges et normes de travail*, COM/DEELSA/TD(96)8, janvier 1996, p. 13

l'élimination des formes d'exploitation du travail des enfants, est reconnu dans une de ces conventions qui lui donne une forme juridique. Cette association à des conventions de l'OIT de droits «fondamentaux» du travail considérés comme des principes généraux a donné naissance à un cadre juridique qui ressemble à première vue à une liste de droits «fondamentaux» du travail plus ou moins reconnus sur la scène internationale.

Les conventions de l'OIT et les droits «fondamentaux» du travail

Depuis sa fondation en 1919, l'Organisation internationale du travail⁵ a adopté plus de 170 conventions traitant d'une très large gamme de normes et de droits du travail. Ces conventions portent sur de nombreuses questions relatives au travail, notamment les droits fondamentaux du travail, les conditions de travail, le marché du travail et la politique sociale, et les relations industrielles. Les conventions de l'OIT doivent être ratifiées par chaque pays et lorsqu'elles le sont, leur observation est obligatoire.⁶ Le nombre total de ratifications effectuées par des pays membres de l'OIT s'élève à environ 6 000.⁷

L'OIT a aussi adopté un grand nombre de recommandations devant servir de lignes directrices pour la mise en oeuvre des conventions dans les pays membres. Les recommandations ne sont pas ratifiables et les pays membres ne sont pas obligés de les appliquer. Ce système comprenant la ratification et la mise en oeuvre par chaque pays est différent de celui de l'OMC, dans lequel des règles internationales ont été acceptées d'un seul coup, à quelques exceptions près. En outre, bien que l'OMC et l'OIT soient dotés

⁵ En 1946, l'Organisation internationale du travail est devenue le premier organisme spécialisé des Nations Unies.

⁶ L'OIT est doté d'un mécanisme de supervision élaboré. Si un pays a ratifié une convention, il doit lui soumettre régulièrement un rapport sur les mesures qu'il a prises pour donner effet aux dispositions de cette convention. L'OIT exige aussi que les pays fassent rapport régulièrement sur leur législation et leurs pratiques relatives aux conventions et aux recommandations non ratifiées. En plus de cette supervision régulière, un organisme spécial tripartite, le Comité de la liberté syndicale du conseil d'administration, examine les infractions présumées aux conventions de l'OIT ayant trait à la liberté d'association. Les pays qui n'ont pas ratifié les conventions sur la liberté d'association peuvent faire l'objet d'une plainte. Voir Bureau international du travail, *L'impact des conventions et recommandations internationales du travail et Les syndicats et l'OIT*.

⁷ Bureau international du travail, Rapport du Directeur général (partie I), *La défense des valeurs et la promotion du changement*, Conférence internationale du travail, 81^e session, 1994, p. 41. À cette époque, l'OIT comptait 170 États membres.

d'instruments juridiques internationaux, la structure de leurs instruments est très différente.

Il n'existe pas d'accord international formel sur une liste précise de normes du travail constituant les droits «fondamentaux» du travail. L'OIT elle-même ne considère pas certaines de ses conventions comme des conventions fondamentales. Cependant, elle regroupe ses conventions et ses recommandations en quatorze catégories et la première de ces catégories est celle des «droits fondamentaux de la personne», bien qu'une note de bas de page indique que cela ne signifie pas que les conventions et les recommandations des autres catégories n'ont rien à voir avec les droits de la personne. La première catégorie comprend, entre autres, la convention n° 87 (liberté syndicale), la convention n° 98 (droit de négociation collective), les conventions nos 29 et 105 (travail forcé), la convention n° 111 (discrimination) et la convention n° 100 (égalité de rémunération). Elle ne comprend pas la convention n° 138 (âge minimum d'admission à l'emploi). Les droits «fondamentaux» du travail ne correspondent pas non plus aux conventions de l'OIT généralement considérées comme les plus importantes, étant donné que ces dernières ne sont pas limitées aux droits fondamentaux de la personne.

La question est la suivante : quelles normes du travail de l'OIT devraient être incluses dans la liste des droits «fondamentaux» du travail. La Commission syndicale consultative auprès de l'Organisation de coopération et de développement économique (CSC-OCDE) a proposé que sept conventions de l'OIT constituent des «normes fondamentales du travail». Il s'agit des conventions nos 87, 98, 29 et 105, 100 et 111, et 138. Après avoir examiné huit propositions différentes, Van Liemt⁸ a constaté que certaines conventions (nos 1 à 3 ci-dessous) étaient mentionnées dans chacune d'elles et que trois autres (nos 4 à 6 ci-dessous) figuraient dans au moins six d'entre elles, soit :

- 1) la liberté syndicale (n° 87);
- 2) le droit d'organisation et de négociation collective (n° 98);
- 3) l'âge minimum d'admission à l'emploi (nos 5 et 138);
- 4) l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi et de profession fondée sur la race, le sexe, la religion, l'opinion politique, etc. (n° 111);
- 5) l'interdiction du travail forcé (nos 29 et 105);
- 6) la sécurité et l'hygiène du travail (diverses conventions).

⁸ Gijsbert van Liemt, *Normes minimales du travail et commerce international : une clause sociale serait-elle opérante?* Revue internationale du Travail, vol. 128, n° 4, 1989, p. 437.

Il est intéressant de voir dans quelle mesure le Canada et les États-Unis, qui comptent parmi les principaux promoteurs de l'établissement d'un lien entre les droits «fondamentaux» du travail et le commerce, ont ratifié les conventions de l'OIT. Le Canada n'a pas ratifié toutes les conventions relatives au travail susmentionnées⁹. Dans le premier groupe de normes (n^{os} 1 à 3) mentionnées par Van Liemt, le Canada n'a pas ratifié celles qui portent sur le droit d'organisation et de négociation collective (n^o 98) et sur l'âge minimum d'admission à l'emploi (n^{os} 5 et 138). Quant aux États-Unis, ils n'ont ratifié aucune convention de ce groupe. En ce qui concerne les autres conventions dont il a été question précédemment, à l'exception de celles traitant de la sécurité et de la santé au travail, les États-Unis n'ont ratifié que la convention n^o 105 sur l'abolition du travail forcé. Pour les besoins de ce document, les conventions mentionnées dans la proposition de la CSC-OCDE pourraient être considérées comme les conventions «fondamentales» de l'OIT.

Adéquation et transparence des conventions de l'OIT

Ce document ne se veut pas une analyse juridique complète des sept conventions «fondamentales» de l'OIT et ne prétend pas non plus évaluer dans quelle mesure ces conventions correspondent à la notion de droits «fondamentaux» de la personne telle qu'elle est énoncée dans la Déclaration des droits de la personne des Nations Unies. Son but est beaucoup plus simple : il vise à vérifier l'hypothèse selon laquelle les conventions «fondamentales» de l'OIT sont suffisamment définies et assez universellement comprises pour permettre facilement la prise de sanctions commerciales efficaces pour assurer leur application.¹⁰ Il suggère qu'il faudrait prendre le temps de réfléchir avant d'utiliser les conventions actuelles de l'OIT comme instruments juridiques *de facto* pour la prise de sanctions commerciales ou d'autres mesures punitives.¹¹ Voilà pourquoi ce document s'intitule *Bien peser le pour et le contre : sanctions commerciales et respect des droits fondamentaux du travail*.

La liberté d'association est considérée comme le plus fondamental des droits relatifs au travail. La convention n^o 87 vise à garantir aux travailleurs et aux employeurs, sans

⁹ L'annexe contient la liste des conventions de l'OIT ratifiées par le Canada.

¹⁰ À cet égard, il est utile de se rappeler que l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT) oblige chacun des signataires (le Canada, le Mexique et les États-Unis) à appliquer ses propres lois du travail.

¹¹ Il faut aussi se demander qu'est-ce qui est effectivement appliqué. Il ne peut y avoir de discussion sérieuse si on ne sait pas comment les conventions «fondamentales» actuelles sont mises en oeuvre et appliquées.

distinctions, le libre exercice du droit de s'organiser pour promouvoir et défendre leurs intérêts¹². La convention n° 98 a pour but d'assurer la protection des travailleurs qui exercent le droit d'organisation, la non-ingérence entre les organisations de travailleurs et d'employeurs, la promotion de la négociation collective volontaire. Pourtant, tout le monde ne s'entend pas sur l'étendue de cette liberté. Le «droit de grève», par exemple, n'est énoncé expressément dans aucune convention ou recommandation de l'OIT.¹³ Il serait difficile d'établir un mécanisme permettant la prise de mesures commerciales sanctionnées par l'OMC pour faire respecter un droit sur la définition duquel les pays ne sont pas d'accord.

Le «travail des enfants» est une question extrêmement complexe. Les conventions de l'OIT qui traitent de l'emploi des enfants et des jeunes gens semblent être particulièrement mal comprises. Selon la convention n° 138, qui met à jour un certain nombre de conventions antérieures portant sur la même question, l'âge minimum d'admission à l'emploi ne devrait pas être inférieur à 15 ans, normalement, mais cette convention ne porte pas directement sur l'exploitation de la main-d'oeuvre enfantine.¹⁴ Seulement 46 pays ont ratifié cette convention et il est de plus en plus reconnu que la question de l'exploitation exigerait une nouvelle convention.¹⁵ En fait, l'OIT discute actuellement d'une telle initiative. L'utilisation de sanctions commerciales pour faire respecter des normes relatives à l'âge d'admission à l'emploi pourrait avoir des effets sociaux et économiques particulièrement nuisibles¹⁶. On

¹² Bureau international du travail, Résumés de normes internationales du travail, 1988, p. 5

¹³ Le groupe des employeurs de l'OIT et plusieurs gouvernements ne sont pas d'accord sur l'interprétation du droit de grève du Comité de la liberté syndicale. OCDE, Échanges et normes du travail, COM/DELLSA/TD(96)8, janvier 1996, p.96. Lucile Caron a aussi parlé de la jurisprudence qui s'est constitué avec les années en ce qui concerne la liberté syndicale et qui, dans certains cas, va beaucoup plus loin que le texte des conventions, ce qui est considéré comme excessif par les employeurs et bien des gouvernements. Lucile G. Caron, *The ILO, Worker's Rights and «Core» Labour Standards Within a Globalized Economy*, mars 1996.

¹⁴ L'article 32 de la Convention relative aux droits des enfants des Nations Unies interdit l'exploitation des enfants à des fins économiques.

¹⁵ Le Canada n'a pas ratifié la convention n° 138.

¹⁶ En outre, on calcule que moins de dix pour cent de la main-d'oeuvre enfantine travaille dans le secteur des exportations.

retrouve cette opinion dans une récente analyse de l'OCDE où on a conclu que :

[TRADUCTION] le travail à temps partiel fait partie de la vie de bien des enfants pour lesquels il ne constitue pas une forme d'exploitation et dont il ne compromet pas le développement. Il peut même les aider à acquérir des compétences et à avoir confiance en eux. Par conséquent, en luttant contre le travail des enfants, il faut analyser soigneusement ses diverses formes, faire une distinction entre le travail et l'exploitation, et analyser le contexte culturel et celui du développement des enfants.¹⁷

En bref, on peut se demander s'il serait efficace de lier les sanctions commerciales au problème du travail des enfants en général ou à la convention actuelle de l'OIT sur la main-d'oeuvre enfantine.

Les conventions de l'OIT sur la discrimination et l'égalité de rémunération ne constituent pas un instrument adéquat pour la prise de sanctions commerciales, dans leur forme actuelle. La convention n° 111 vise à «promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession». La convention n° 100 a pour but de garantir «l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale». Ces conventions énoncent des principes généraux et non des obligations légales détaillées pour les États qui les ratifient.¹⁸ Il s'agit des conventions dites «promotionnelles» «par lesquelles les États s'engagent, lorsqu'ils les ratifient, à chercher à atteindre les objectifs qui y sont énoncés, mais par des méthodes qui sont en grande partie laissées à leur discrétion, tout comme d'ailleurs le calendrier des mesures à prendre.»¹⁹

En outre, des exceptions aux principes généraux sont permises. La convention n° 111 permet aux pays qui la ratifient de traiter certains travailleurs différemment.²⁰ L'article 5

¹⁷ OCDE, Échanges et Normes du travail, COM/DELLSA/TD(96)8, janvier 1996, p. 21.

¹⁸ En ce qui concerne la notion de droits «fondamentaux», le Directeur général de l'OIT a fait observer récemment que la délimitation de ces droits, surtout en ce qui a trait à l'égalité de traitement, n'est pas complètement établie. Cette délimitation dépend en dernière analyse des raisons pour lesquelles chacun d'entre eux devrait être considéré comme inconditionnel et des conséquences de sa définition. Bureau international du travail, *La dimension sociale de la libéralisation du commerce international*, Contribution à la conférence du G.7 sur l'emploi, soumise par le Directeur général du BIT, 1^{er} et 2 avril 1996.

¹⁹ Bureau international du travail, Normes internationales du travail, 1978, p. 24.

²⁰ Ce document n'a pas pour but de discuter des avantages et inconvénients présumés des mesures de promotion sociale. Il vise à signaler que le débat sur cette question est l'un des

stipule que : «Tout Membre, peut, après consultation, là où elles existent, des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, définir comme non discriminatoire toutes autres mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, des charges de famille ou le niveau social ou culturel.» Et la convention n° 100 permet aux États de déterminer en quoi consiste un travail d'égale valeur. Par conséquent, étant donné la latitude que les conventions laissent aux États, il n'existe pas d'obligation internationale bien définie. Ainsi, même si on pouvait prendre des sanctions commerciales, vu la formulation actuelle des conventions de l'OIT, on ne sait pas comment ces sanctions pourraient être utilisées, puisqu'il n'existe pas de norme légale internationale claire à appliquer. En somme, le système aurait des dents, mais rien à mordre. De même, les promoteurs d'une clause sociale liée au commerce qui croient qu'une telle clause leur permettrait de prendre des sanctions commerciales pour promouvoir la justice sociale telle qu'ils la conçoivent feraient face à beaucoup de difficultés. Chaque pays considérerait évidemment ses politiques en matière de promotion sociale ou d'équité salariale comme des étapes dans la poursuite d'un noble idéal. Malheureusement, d'autres pays ou d'autres intérêts protectionnistes ne seraient peut-être pas du même avis.

Conclusions

Pour préparer l'avenir, et surtout la conférence ministérielle de l'OMC qui aura lieu en 1996, à Singapour, nous pouvons commencer à réfléchir à l'approche à adopter au sujet du lien entre le commerce et le travail. Même si l'ordre du jour de la conférence ministérielle n'est pas établi de façon définitive, plusieurs pays voudraient y inscrire une clause sociale. À ce sujet, quel but la conférence devrait-elle viser? Premièrement, les participants pourraient s'entendre sur le fait qu'une clause sociale porterait sur les droits «fondamentaux» du travail, lesquels ne seraient pas intégrés dans les conventions de l'OIT traitant de la durée du travail, des salaires ou des avantages sociaux. La distinction entre les droits «fondamentaux» du travail et les autres normes doit être acceptée expressément par la communauté internationale.

Deuxièmement, les participants pourraient reconnaître qu'il est prématuré de négocier des liens entre les conventions «fondamentales» de l'OIT, qui portent sur le travail, et les droits et obligations de l'OMC, qui ont trait au commerce. On ne saurait trop insister sur ce point. Il existe un danger réel que le lien entre les obligations des États qui ratifient les conventions de l'OIT, obligations qui sont souvent énoncées d'une façon générale, et les

éléments dont il faut tenir compte avant d'établir des liens entre les droits relatifs au travail (la notion) ou les conventions relatives au travail (les conventions actuelles de l'OIT) et les mesures commerciales.

règles relativement mieux définies et plus concises de l'OMC soit exploité par des intérêts protectionnistes. Les conventions actuelles de l'OIT ne sont pas aussi transparentes et leurs effets aussi prévisibles que les règles du GATT et de l'OMC.

Par conséquent, il faut clarifier la portée légale des conventions «fondamentales» de l'OIT. Avant de discuter de la prise de sanctions commerciales pour faire respecter les droits fondamentaux du travail, il faut préciser les éléments des conventions de l'OIT qui sont reconnus par la communauté internationale. Les droits «fondamentaux» relatifs au travail doivent être clarifiés par l'OIT et non par l'OCDE, et certainement pas par l'OMC. Indépendamment de l'efficacité des sanctions commerciales pour modifier le comportement des États²¹, en essayant de négocier des règles commerciales dans le cadre de l'OMC pour faire appliquer les conventions «fondamentales» de l'OIT dans leur forme actuelle, on risque de provoquer une catastrophe.

Avant de pouvoir être liées formellement aux règles de l'OMC, il est évident que les conventions de l'OIT devront être examinées. En ce qui concerne quelques-unes au moins des conventions «fondamentales» portant sur les droits relatifs au travail, il faudra rédiger une nouvelle convention. C'est particulièrement vrai dans le cas des conventions sur le «travail des enfants» qui, comme on l'a déjà dit, portent sur l'âge minimum et non sur l'exploitation. Cependant, la révision des conventions serait un processus long et complexe que les pays (et les intérêts commerciaux et syndicaux, étant donné que l'OIT est une organisation tripartite) ne seraient pas nécessairement prêts à entreprendre.²² Certains disent que l'OIT, même si elle est bien placée pour jouer un rôle institutionnel dans l'établissement d'un lien entre le travail et la mondialisation, n'a pas encore fait tout ce qu'elle pouvait pour régler les problèmes relatifs au travail. Ces craintes diminueront peut-être, cependant, étant donné que l'OIT est en train de devenir une organisation plus dynamique, comme en témoigne l'établissement d'un

²¹ Robert T. Stranks, *Les sanctions économiques, une arme à deux tranchants en politique étrangère*, Document du groupe des politiques n° 4, Ministère des affaires étrangères et du commerce international, mai 1994.

²² Le conseil d'administration de l'OIT a demandé à ses comités des normes internationales du travail et des questions juridiques (LILS) d'étudier la possibilité de réformer le processus d'établissement des normes de l'OIT. Dans le document en question, le conseil suggère que le LILS devrait peut-être envisager la réforme de l'OIT du point de vue du genre de changements qu'il faudrait y apporter, et des problèmes que cela causerait, pour tenir compte de l'approche de l'OMC axée sur les règles commerciales.

groupe de travail sur les dimensions sociales de la libéralisation du commerce international.²³

²³ Comme à un certain nombre d'autres organisations internationales, dans certains milieux, on a reproché à l'OIT de ne pas réaliser tout son potentiel. Après avoir discuté de cette question avec des fonctionnaires du gouvernement canadien, il me semble que l'OIT est en train de devenir une organisation plus dynamique et plus en mesure de s'occuper de la question du lien entre le travail et la mondialisation. Voir Gordon Betcherman, *Le monde du travail dans une économie plus mondialisée*, document rédigé pour le Bureau des affaires internationales de Développement des ressources humaines et Travail Canada, 1993, p. 19 et 20.

ANNEXE

CONVENTIONS DE L'OIT RATIFIÉES PAR LE CANADA

1. Convention sur la durée du travail (industrie), 1919
(Ratifiée le 21 mars 1935)
7. Convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920
(Ratifiée le 31 mars 1926)
8. Convention sur les indemnités de chômage (naufage), 1920
(Ratifiée le 31 mars 1926)
14. Convention sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921
(Ratifiée le 31 mars 1935)
15. Convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921
(Ratifiée le 31 mars 1926)
16. Convention sur l'examen médical des jeunes gens (travail maritime), 1921
(Ratifiée le 31 mars 1926)
22. Convention sur le contrat d'engagement des marins, 1926
(Ratifiée le 30 juin 1938)
26. Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928
(Ratifiée le 25 avril 1935)
27. Convention sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929
(Ratifiée le 30 juin 1938)
32. Convention sur la protection des dockers contre les accidents (révisée), 1932
(Ratifiée le 6 avril 1946)
58. Convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936
(Ratifiée le 10 septembre 1951)
63. Convention concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938
(Ratifiée le 6 avril 1946)
68. Convention sur l'alimentation et le service de table (équipage des navires), 1946



- (Ratifiée le 19 mars 1951)
69. Convention sur le diplôme de capacité des cuisiniers de navire, 1946
(Ratifiée le 19 mars 1951)
73. Convention sur l'examen médical des gens de mer, 1946
(Ratifiée le 19 mars 1951)
74. Convention sur les certificats de capacité de matelot qualifié, 1946
(Ratifiée le 19 mars 1951)
80. Convention portant révision des articles finals, 1946
(Ratifiée le 31 juillet 1947)
87. Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
(Ratifiée le 23 mars 1972)
88. Convention sur le service de l'emploi, 1948
(Ratifiée le 24 août 1950)
100. Convention sur l'égalité de rémunération, 1951
(Ratifiée le 16 novembre 1972)
105. Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957
(Ratifiée le 14 juillet 1959)
108. Convention sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958
(Ratifiée le 31 mai 1967)
111. Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
(Ratifiée le 26 novembre 1964)
116. Convention portant révision des articles finals, 1961
(Ratifiée le 5 avril 1962)
122. Convention sur la politique de l'emploi, 1964
(Ratifiée le 16 septembre 1966)
162. Convention sur l'amiante, 1986
(Ratifiée le 16 juin 1988)



DOCS

CA1 EA534 96C14 FRE

Stranks, Robert T

Bien peser le pour et le contre :
sanctions commerciales et respect
des droits fondamentaux du travail
43277853