

KANADA

FOLKMÄNGD: 32 milj. / HUVUDSTAD: Ottawa

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 87 – 100 – 105 – 111 – 182

■ I flera provinser innehåller lagstiftningen fortfarande begränsningar av rätten att bilda fackföreningar, förhandla kollektivt och strejka, i synnerhet inom offentlig sektor. Regeringen i Quebec tvingade på sina offentliganställda ett kollektivavtal och vägrade dem på så sätt rätten att förhandla. Deras strejkrätt togs också ifrån dem. Diamantarbetare hotades med disciplinstraff för att ha deltagit i en laglig strejk.

LAGSTIFTNINGEN

Enligt federal lagstiftning gäller föreningsfrihet för anställda i både offentlig och privat sektor. Fackliga rättigheter garanteras officiellt i federala lagar, även om varje provins har sin egen lagstiftning som begränsar de rättigheterna. Alla löntagare har strejkrätt, med undantag för offentliganställda i oundgänglig verksamhet. (Det finns emellertid några specialfall; brandmän Nova Scotia har strejkrätt.) Företag som lyder under Canada Labour Code har rätt att anlita ersättningspersonal. Både privat- och offentliganställda har rätt att organisera sig och förhandla om kollektivavtal. Lagstiftningen skyddar kollektiva förhandlingar, men även här finns det restriktioner som varierar från provins till provins. Lagen förbjuder antifacklig diskriminering.

Alberta: uteslutning och vägrad strejkrätt

Flera löntagarkategorier, exempelvis lantbruks-, trädgårds- och hushållsarbetare, är undantagna från provinsens arbetsmarknadslagstiftning och saknar det skydd den ger.

Lagen om statlig tjänst i provinsen förbjuder strejker bland alla anställda inom den. Sjukhusanställda får inte heller strejka, oavsett om de arbetar i oundgänglig verksamhet eller inte. Personer som deltar i olagliga strejker riskerar höga böter och till och med fängelse.

Anställda inom byggnadssektorn tvingas förhandla vid samma bord i godtyckligt sammansatta grupper av fackliga organisationer, oavsett vad deras förbundsmedlemmar vill. Löntagarna är sedan förbjudna att strejka såvida inte 60 procent av de fackliga organisationerna i gruppen och 60 procent av alla berörda fackföreningsmedlemmar röstar för strejk.

År 2005 återopade provinsregeringen för första gången någonsin ”avsnitt 8” i arbetsmarknadslagen för att tvinga byggnadsarbetare att låta sig företrädas av en organisation och ett avtal de inte beslutat stödja i en omröstning. Albertas arbetsmarknadslag innehåller förbud som strider mot ett beslut i Kanadas Högsta domstol, som tillåter sympatistrejker.

Lagstiftningen i Alberta medger också omfattande myndighetsingripanden i kollektiva förhandlingar och tillåter att arbetsgivaren förbigår fackföreningen som förhandlingspart och anlitar ersättningspersonal under en strejk.

British Columbia: kollektiva förhandlingar begränsade inom utbildnings- och vårdsektorerna

År 2001 förlorade sjuksköterskor och paramedicinsk personal i provinsen sin strejkrätt när en ny vårdlag infördes (Health Care Services Continuation Act). De påtvingades ett ”kollektivavtal” genom lagen om kollektivavtal inom vården (Health Care Services Collective Agreement Act). Utbildning klassades som ”oundgänglig verksamhet” enligt ändringar av lagen om kompetensutveckling och arbetsmarknadsregler (Skills Development and Labour Statutes Amendment Act) som gav myndigheterna makt att neka lärarna strejkrätt.

Ytterligare begränsningar infördes under år 2002 då följande tre lagar antogs: lagen om kollektivavtal inom undervisningssektorn (Education Service Collective Agreement Act, lag 27), lagen om flexibilitet och valfrihet i offentlig utbildning (Public Education Flexibility and Choice Act, lag 28) samt lagen om förbättrad vård och socialtjänst (Health and Social Services Delivery Improvement Act, lag 29). Dessa lagar undanröjde eller ändrade regler i befintliga kollektivavtal som förhandlats fram och givit löntagarna i provinsen ett omfattande skydd. Vidare gav avskaffandet av ”restriktiva formuleringar” vård- och andra arbetsgivare rätt att kringgå bindande kollektivavtal genom att lägga ut verksamhet på närbesläktade entreprenörer som inte omfattas av sådana avtal. Lagstiftningen tillåter också regeringen att vidta åtgärder som kan leda till att förhandlingsrätten upphävs. Detta anmäldes till ILO:s kommitté för föreningsfrihet som uppmanade regeringen att ändra några av reglerna och ompröva de kollektivavtalsfrågor som väckts. Fackliga organisationer inom vården ifrågasatte om lag 29 var laglig. I juli 2004 fann domstolen att den visserligen påverkade organisationernas förhandlingsstyrka men inte stred mot författningen.

Lagen om kollektivavtal inom vårdsektorn (Health Sector [Facilities Subsector] Collective Agreement Act, lag 37) från år 2004 införde villkor som gynnade arbetsgivaren, föreskrev 15 procents sänkning av ersättningen till fackföreningsmedlemmar som omfattades av avtalet och beordrade dem att avbryta sin strejk.

Likaså under år 2004 antog provinsregeringen kollektivavtalslagen för utbildningsväsendet (Education Services Collective Agreement Act; lag 19) som ändrade eller upphävde en rad bestämmelser i fritt förhandlade kollektivavtal inom sektorn och urholkade lärarfackens rätt att förhandla för sina medlemmar. Ändringen upphävde lärarförbundet British Columbia Teachers' Federations framgångsrika agerande i domstol mot en tidigare skiljedom som upphävde delar av kollektivavtalet och omöjliggjorde ytterligare domstolsprocesser genom att skriva in att ändringen gällde "trots domstolsbeslut om motsatsen".

Detta följdes år 2005 av en lag om lärares kollektivavtal (Teachers' Collective Agreement Act; lag nr 12) som tvingades på lärarna medan de deltog i ett första stadium av stridsåtgärder (maskning), efter långvariga försök att få ett nytt avtal genom förhandlingar. Lagen tycktes innebära en förlängning av ett gällande kollektivavtal men var i realiteten den senaste i en rad lagar som upphävde kontraktsvillkor och tvingade på offentliganställda lärare ett kollektivavtal.

År 2005 införde regeringen också en lag för kronans advokater (Crown Counsel Agreement Continuation Act; lag 21) som upphävde en skiljedom som avkunnats med stöd av annan lagstiftning för dem. Den nya lagen införde särskilda lönevillkor för advokater som arbetade för staten och förbjöd dem dessutom att avstå från tjänstgöring.

British Columbia nekar praktiserande sjuksköterskor föreningsrätt

Lagen om ändring av stadgarna för hälsovården utesluter praktiserande sjuksköterskor i British Columbia från rätten att bilda fackförening.

Ontario: många restriktioner

Ontarios arbetsmarknadslagstiftning omfattar fortfarande inte lant- och trädgårdsarbetare, hushållsanställda, arkitekter, tandläkare, lantmätare, advokater och läkare. Människor som deltar i samhällsaktiviteter är också enligt lag förbjudna att gå med i facket. Ett beslut i Kanadas Högsta domstol i december 2001 fann att Ontarios förbud för facklig organisering bland lantarbetare stred mot författningen. I oktober 2002 antog Ontario lagen om lantarbetarskydd (Agricultural Employees Protection Act) som enligt Ontario Federation of Labour "ger lantarbetarna rätt att gå med i en social klubb, men de får fortfarande inte gå med i facket eller förhandla kollektivt".

Omedelbart efter valet av den antifackliga regeringen Harris år 1995 förlorade Ontarios styrelse för arbetslivsrelationer sin befogenhet att beordra automatiskt godkännande av fackliga organisationer. I början av år 2005 lade den nya, liberala regeringen fram en lag som skulle tillåta certifiering genom medlemskort enbart för byggnadsarbetare, men inte för resten av arbetskraften. Det automatiska godkännandet på grundval av undertecknade medlemskort var en av hörnstenarna i Ontarios arbetslivslag som gällde alla löntagare innan Harris regering tog över. När det bara återinfördes för byggnadsarbetare ansågs detta ändå som en facklig delseger. Lagen som antogs hösten 2005 fortsätter att vara ett systematiskt hinder för löntagare i andra sektor att organisera sig.

Rätten till kollektiva förhandlingar inom utbildningssektorn är mycket begränsad genom en lag från år 1997. Den utesluter skolledare och biträdande skolledare från att delta i lärarnas förhandlingsenheter som bara får förhandla om arbetsvillkoren informellt. Lagstiftningen för sektorn (Ontario Education Act) inför också fackligt monopol genom att namnge den fackliga organisation som erkänns som förhandlingspart. Om en konflikt leder till strejk kan obligatoriskt skiljeförfarande föreskrivas efter tre veckor. Den internationella fackliga lärarfederationen Education International anmälde i oktober 2003 lagstiftning som antagits av Ontarios avgående regering, och som ytterligare begränsade lärarnas förhandlingsrätt, till ILO. Den ändrade definitionen av strejker och utvidgade lärarnas stadgeenliga skyldigheter. Som svar på ILO:s kritiska slutsatser sade statens nya regering att den skulle införa rättvisa arbetslivsvillkor i skolorna.

Med valet av en ny regering i Ontario under år 2005 upphävdes kravet på att handlingar ska anslås på arbetsplatserna under en process för att avskaffa förhandlingsrätten. Ontarios arbetslivslag har också ändrats för att ge styrelsen för relationer i arbetslivet makt att utan omröstning erkänna en fackförening om arbetsgivaren grovt kränkt lagarna och trakasserat de anställda. Fackföreningsrörelsen har också fått rätt till interimistiskt återinträde i arbete för dem som sparkats under en organiseringskampanj.

New Brunswick: vissa löntagarkategorier undantagna

Lantbruks- och trädgårdsanställda är undantagna från skydd som provinsens arbetsmarknadslagstiftning ger. Tillfälligt anställda i offentlig sektor får inte gå med i organisationer de själva väljer och kan därmed inte få fackliga rättigheter, som rätt till kollektiva förhandlingar.

Québec: begränsningar av strejkrätten och kollektiva förhandlingar undergrävs

Under år 2003 införde provinsregeringen ändringar i lagen om hälsovård och socialtjänst och lagen om småbarnscentra och vård, som upphäver löntagarstatusen för alla som arbetar "utanför arbetsplatsen". Enligt Québecks arbetsmarknadslagstiftning är det bara "tjänstemän" som har rätt att bilda fackföreningar. Genom att klassa övriga som "självständiga arbetare" berövade ändringarna dem deras tidigare erkända föreningsfrihet. Ironiskt nog utformades den aktuella lagen för att främja en politik för vård utanför institutioner och i mer hemlika former, men ändå var det människorna som ger den vården som berövades sina grundläggande rättigheter. De fackliga organisationer som bildats förlorade sin fackliga status och rätten till kollektiva förhandlingar. Det stora flertalet drabbade är kvinnor. År 2006 fördömde ILO:s kommitté om föreningsfrihet Quebecs regering för att den berövat tusentals arbetare deras rätt att betraktas som löntagare enligt arbets-

marknadslagen och uppmanade regeringen att ändra lagen.

År 2004 berövade "Prosecutors Act" alla åklagare rätten att gå med i fackliga organisationer och skyddet mot hinder, repressalier och straff relaterade till utnyttjande av fackliga rättigheter. ILO har uppmanat regeringen att se till att åklagare har föreningsfrihet och skydd mot antifacklig diskriminering.

I december 2005 antog provinsregeringen lag nr 43, som införde anställningsvillkor för anställda i offentliga sektorn i Quebec och berövade dem därmed den grundläggande rätten att förhandla kollektivt. Lagen förnyade alla kollektivavtal inom sektorn som ändrats utan samråd, att gälla från den 1 januari 2006 till den 31 mars 2010. Den tog också bort strejkrätten, eftersom arbetsmarknadslagen förbjuder strejker under gällande kollektivavtal (se nedan) utan att införa någon alternativ procedur för konfliktlösning som medling, förlikning eller skiljeförfarande. ILO:s kommitté för föreningsfrihet betonade att en lagparagraf som tillåter arbetsgivaren att på egen hand ändra innehållet i ett undertecknat kollektivavtal strider mot principerna för kollektiva förhandlingar och uppmanade regeringen att ändra lag 43 och ompröva sanktionerna av löntagare som bryter mot strejkförbudet.

Strejkrätten begränsas av två lagar som innehåller en mycket vid definition av oumbärlig verksamhet och bestämmelse om att strejker inte får äga rum under gällande kollektivavtal.

Manitoba

"Public Schools Act" (lagen om allmänna skolor) förbjuder lärare att strejka och föreskriver höga böter för brott mot lagen. Den föreskriver också obligatoriskt skiljeförfarande om en av parterna så begär, i konflikter som pågår längre än 90 dagar. Samma begränsningar gäller för polisen.

Prince Edward Island

Lagen inför i realiteten fackligt monopol genom att den precis som i Ontario namnger förhandlande organisation i lagen om statstjänst.

Nova Scotia

Detsamma gäller i Nova Scotia, där förhandlande organisation namnges i lagen om kollektiva förhandlingar i statlig tjänst och i lagen om lärarnas kollektivavtalsförhandlingar (Civic Service Collective Bargaining Act och Teachers' Collective Bargaining Act).

Newfoundland

Lagen om offentlig tjänst ger arbetsgivaren vida befogenheter över proceduren för att ange "oumbärliga anställda".

RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

Även om lagstiftningen i praktiken i allmänhet respekteras, drar arbetsgivare i privat sektor och offentliga myndigheter fördel av de många begränsningarna i den.

Provinsregeringar har använd lagstiftningen för att tvinga strejkande att återgå i arbete, medan privata arbetsgivare ersatt strejkande med tillfälligt anställda.

Ontario

De fackliga organisationerna i Ontario meddelade att förändringarna av arbetsmarknadslagstiftningen som införts av den konservativa regeringen Harris har gjort det oerhört svårt för löntagarna att utnyttja sina fackliga rättigheter. Under senare år har spänningarna på grund av facklig verksamhet eskalerat till hotelser och fysiskt våld. Det hade gått så långt att anställda blivit rädda för sina chefer.

KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2006

Strejkande hotade med disciplinära åtgärder

Strejkande medlemmar av Union of Northern Workers, som ingår i Public Service Alliance of Canada (PSAC), fick den 31 maj och 1 juni brev från arbetsgivaren, diamantgruvan Ekati, som ägs av BHP Billiton, med hot om disciplinärgärder därför att de deltagit i en laglig strejk. Strejken bland de nära 400 Ekati-anställda började den 7 april när man misslyckats med att slutföra förhandlingarna om ett första kollektivavtal. Trots internationella vinster på 7,5 miljarder dollar erbjöd BHP Billiton de anställda 1 procent lönehöjning, ingen förändring av semesterersättningen, inga tillägg efter tjänsteålder och inget anställningsskydd. I slutet av maj presenterade BHP Billiton ett "slutbud" som PSAC sade skulle försätta medlemmarna i en mycket sämre situation än när strejken började. Fackförbundet var speciellt upprört eftersom man lagt fram ett motförslag som innebar att man gick med på många, men inte alla arbetsgivarens förslag men BHP Billiton vägrade kompromissa. En överenskommelse nåddes till sist i slutet av juni, även om flera frågor var föremål för skiljeförfarande när detta skrivs.