

Guides comparatifs sur le droit du travail
en Amérique du Nord

DROIT DES RELATIONS
DE TRAVAIL
EN AMÉRIQUE DU NORD



Commission de coopération dans le domaine du travail
Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail

Remerciements

Ce volume a été rédigé par :

Kevin Banks, conseiller principal en droit du travail
Lance Compa, directeur, Recherches juridiques et économiques (1995-1997)
Leoncio Lara, directeur, Consultations et Évaluations (1997-1999)
Sandra Polaski, directrice, Recherches juridiques et économiques (1997-1999)

Les adjoints à la recherche étaient Jorge Bracero, Roxane DeLaurell, Laurie Lamb, Dianne Prupas, Yas Sadri et Guillermo Silva. La documentaliste était Marcelle St-Arnaud et la secrétaire, Melisa Gutiérrez.

Ce volume s'inspire en partie de documents rédigés par William Fredenberger, Jr., Brian Langille, Patrick Macklem, Gilles Trudeau et Guylaine Vallée. Les recherchistes des professeurs Langille et Macklem étaient Jacqueline De Aguayo, Geoff England, Nicholas Keresztesi, Eric Wredenhagen et Lesha VanDerBij.

Les versions préliminaires ont fait l'objet des judicieuses observations de Timothy Daby, Michael Dunn, Brian Etherington, Daniel Katz, William Keller, Robert Muñoz Ramón, Humberto Flores Salas, William Thompson, Gilles Trudeau et John Truesdale.

Le Secrétariat de la Commission de coopération dans le domaine du travail est seul responsable du contenu de ce volume dont aucune partie ne doit être considérée comme le point de vue du Conseil ministériel, d'un organisme gouvernemental ou d'un collaborateur ou d'un réviseur de l'extérieur.

Publié par le Secrétariat de la Commission de coopération dans le domaine du travail.
Droit d'auteur © 2000 Secrétariat de la Commission de coopération dans le domaine du travail.

Pour obtenir des exemplaires additionnels, contactez le Secrétariat de la Commission de coopération dans le domaine du travail à l'adresse suivante :

1211 Connecticut Ave. NW
Suite 200
Washington D.C. 20036
États-Unis

Téléphone : (202) 464-1100
Télécopieur: (202) 464-9487
Courrier électronique : info@naalc.org
Site Internet : www.naalc.org

Ce rapport est aussi disponible en anglais et en espagnol.

ISBN (français) : 1-58454-011-7
ISBN (anglais) : 1-58454-009-5
ISBN (espagnol) : 1-58454-010-9

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Avant-propos..... | 15 |
| INTRODUCTION..... | 17 |
| 1. Introduction générale du volume et du guide..... | 17 |
| A. Commission de coopération dans le domaine du travail et Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail..... | 17 |
| B. Rôle du Secrétariat..... | 18 |
| C. Guide comparatif sur les lois du travail..... | 19 |
| D. Présentation..... | 20 |
| E. Portée du guide..... | 21 |
| 2. Introduction aux principes relatifs au travail 1, 2 et 3 de l'ANACT | 26 |
| A. Principe premier : Liberté d'association et protection du droit d'organisation..... | 26 |
| B. Principe 2 : Le droit de négociation collective..... | 28 |
| C. Principe 3 : Le droit de grève..... | 31 |
| CANADA..... | 35 |
| 1. Généralités..... | 35 |
| A. Politique de base en matière de travail..... | 35 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| B. Compétence en droit du travail..... | 36 |
| C. Sources juridiques des droits des travailleurs | 39 |
| 1) Sources constitutionnelles..... | 40 |
| 2) Sources législatives..... | 41 |
| 3) Règlements et règles..... | 43 |
| D. Relation d'emploi individuelle..... | 43 |
| E. Exclusions..... | 45 |
| | |
| 2. Degrés de protection – dispositions législatives de fond en matière de travail..... | 46 |
| A. Principe premier – Liberté d'association et protection du droit d'organisation..... | 46 |
| 1) Fondements juridiques..... | 46 |
| 2) Formation et dissolution des syndicats | 47 |
| 3) Statut juridique des syndicats..... | 48 |
| 4) Régie interne..... | 49 |
| 5) Action des syndicats dans les domaines politique et législatif | 50 |
| 6) Adhésion au syndicat et cotisations..... | 50 |
| 7) Liberté d'association au sein des syndicats | 53 |
| B. Principe 2 – Droit de négociation collective..... | 55 |
| 1) Fondements juridiques..... | 55 |
| 2) Acquisition des droits de négociation..... | 57 |
| 3) Processus de négociation collective..... | 61 |
| (i) Obligation de négocier..... | 61 |
| (ii) Divulgence de l'information | 63 |
| (iii) Modification des conditions de travail durant les négociations..... | 63 |
| (iv) Portée de la négociation et contenu de la convention..... | 64 |
| (v) Conciliation, médiation et arbitrage en cas de différends relatifs à la négociation..... | 65 |
| (vi) Élargissement de la portée de la convention..... | 67 |
| 4) Application des conventions collectives..... | 68 |
| (i) Effet exécutoire des conventions..... | 68 |
| (ii) Procédures d'application..... | 68 |
| 5) Nouveaux employeurs..... | 70 |
| 6) Obligations des syndicats envers les travailleurs qu'ils représentent..... | 71 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 7) Révocation des droits de négociation..... | 72 |
| C. Principe 3 – Droit de grève..... | 73 |
| 1) Fondements juridiques..... | 73 |
| 2) Mouvements de grève protégés..... | 74 |
| 3) Réglementation du droit de grève..... | 75 |
| (i) Clauses d'interdiction de grève..... | 75 |
| (ii) Conciliation obligatoire..... | 76 |
| (iii) Grèves illégales..... | 76 |
| (iv) Services essentiels..... | 77 |
| (v) Décret de retour au travail..... | 77 |
| (vi) Votes de grève..... | 78 |
| 4) Piquetage et autres mesures de soutien..... | 79 |
| (i) Piquetage..... | 79 |
| (ii) Boycottages secondaires..... | 81 |
| 5) Limites relatives au remplacement des grévistes | 81 |
| D. Protection contre l'intervention | 83 |
| 1) Pratiques de travail déloyales de l'employeur | 83 |
| 2) Pratiques de travail déloyales des syndicats..... | 89 |
| 3) Protection des droits civils..... | 90 |
| 3. Application par le gouvernement..... | 91 |
| A. Structure et fonctionnement des commissions canadiennes des relations de travail..... | 91 |
| B. Description de certaines commissions des relations de travail au Canada | 92 |
| 1) Commission des relations de travail de l'Alberta..... | 92 |
| 2) Commission du travail du Manitoba..... | 93 |
| 3) Commission des relations de travail de l'Ontario..... | 94 |
| 4) Commissaires et Tribunal du travail du Québec..... | 95 |
| (i) Bureau du commissaire général du travail..... | 95 |
| (ii) Tribunal du travail..... | 96 |
| 4. Droits d'action privée | 96 |
| A. Accès aux tribunaux administratifs..... | 96 |
| B. Accès aux tribunaux judiciaires..... | 97 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 5. Garanties procédurales et recours en exécution..... | 98 |
| A. Équité procédurale..... | 98 |
| 1) Protections procédurales | 98 |
| 2) Indépendance et impartialité des décideurs..... | 100 |
| B. Appels et contrôle judiciaire..... | 101 |
| C. Sanctions et réparations..... | 103 |
| 6. Mesures de publication..... | 106 |
| A. Publication des lois, règlements, procédures et décisions administratives | 106 |
| B. Notification et possibilité de se faire entendre..... | 106 |
| 7. Information et sensibilisation de la population..... | 107 |
| A. Disponibilité de l'information publique..... | 107 |
| B. Sensibilisation du public..... | 107 |
| C. Sources d'information privées..... | 108 |
| D. Activités de coopération dans le cadre de l'ANACT..... | 108 |
| MEXIQUE | 109 |
| 1. Généralités..... | 109 |
| A. Politique de base en matière de travail..... | 109 |
| B. Compétence en droit du travail..... | 110 |
| C. Sources juridiques des droits des travailleurs..... | 112 |
| 1) Constitution fédérale | 114 |
| 2) Loi fédérale sur le travail..... | 114 |
| 3) Traités internationaux..... | 115 |
| D. Relation d'emploi individuelle..... | 116 |
| E. Exclusions..... | 121 |
| 2. Degrés de protection – dispositions législatives de fond en matière de travail..... | 122 |
| A. Principe premier – Liberté d'association et protection du droit d'organisation..... | 122 |
| 1) Fondements juridiques..... | 122 |
| 2) Formation et dissolution des syndicats | 123 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| (i) Types de syndicats au Mexique..... | 123 |
| 3) Statut juridique des syndicats..... | 124 |
| (i) Enregistrement des syndicats..... | 124 |
| 4) Régie interne..... | 128 |
| 5) Action des syndicats dans les domaines politique et législatif..... | 128 |
| 6) Adhésion au syndicat et cotisations..... | 128 |
| 7) Liberté d'association au sein des syndicats | 130 |
| B. Principe 2 – Droit de négociation collective..... | 132 |
| 1) Fondements juridiques..... | 132 |
| 2) Acquisition d'un droit dans une convention collective..... | 133 |
| (i) Contestation du droit d'un autre syndicat..... | 134 |
| 3) Processus de négociation collective..... | 135 |
| (i) Obligation de négocier..... | 136 |
| (ii) Divulgence de l'information | 136 |
| (iii) Modification des conditions de travail durant les négociations..... | 136 |
| (iv) Portée de la négociation et contenu de la convention..... | 137 |
| (v) Conciliation et arbitrage en cas de différends relatifs à la négociation..... | 138 |
| (vi) Décrets-lois : Élargissement de la portée de la convention pour qu'elle s'applique à tout un secteur ou une région..... | 139 |
| 4) Application des conventions collectives..... | 141 |
| (i) Effet exécutoire des conventions..... | 141 |
| (ii) Procédures d'application..... | 142 |
| 5) Nouveaux employeurs..... | 143 |
| 6) Obligations des syndicats envers les travailleurs qu'ils représentent..... | 143 |
| 7) Révocation du titre dans une convention collective..... | 144 |
| C. Principe 3 – Droit de grève..... | 145 |
| 1) Fondements juridiques..... | 145 |
| 2) Mouvements de grève protégés..... | 147 |
| 3) Réglementation du droit de grève..... | 147 |
| (i) Définitions dans les lois..... | 149 |
| (ii) Maintien des services en temps de grève..... | 150 |
| (iii) Procédures de grève..... | 151 |
| (iv) Interruption du travail et protection de l'équipement et des matières premières..... | 152 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| (v) Demande de détermination du caractère illégal ou de l'absence de fondement légal d'une grève..... | 153 |
| (vi) Moyens de mettre fin à une grève existante en droit et légale..... | 154 |
| 4) Mesures de soutien..... | 155 |
| 5) Interdiction du remplacement des grévistes..... | 155 |
| D. Protection contre l'intervention | 156 |
| 1) Motifs valables..... | 156 |
| 2) Restrictions dans le recours aux clauses d'exclusion..... | 158 |
| 3) Interdiction frappant les mesures coercitives..... | 158 |
| 4) Protection des droits civils..... | 158 |
| 3. Application par le gouvernement..... | 159 |
| A. Autorités gouvernementales en matière de travail..... | 161 |
| 1) Organes fédéraux..... | 161 |
| 2) État et district fédéral..... | 161 |
| B. Tribunaux administratifs du travail..... | 162 |
| 4. Droits d'action privée | 164 |
| A. Accès aux tribunaux administratifs..... | 164 |
| B. Accès aux tribunaux judiciaires | 165 |
| 5. Garanties procédurales et recours en exécution..... | 165 |
| A. Équité procédurale..... | 165 |
| 1) Protections procédurales..... | 165 |
| 2) Indépendance et impartialité des décideurs..... | 168 |
| B. Appels et contrôle judiciaire..... | 169 |
| 1) Amparo..... | 170 |
| C. Sanctions et réparations..... | 172 |
| 6. Mesures de publication..... | 173 |
| A. Publication des lois, règlements, procédures et décisions administratives | 173 |
| B. Notification et possibilité de se faire entendre..... | 174 |
| 7. Information et sensibilisation de la population..... | 174 |
| A. Disponibilité de l'information publique..... | 174 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| B. Sensibilisation du public..... | 175 |
| C. Sources d'information privées..... | 175 |
| D. Activités de coopération dans le cadre de l'ANACT..... | 176 |
| Annexe 3A : Dispositions de la Loi fédérale sur le travail relatives à des catégories spéciales de travail | 177 |
| ÉTATS-UNIS..... | 181 |
| 1. Généralités..... | 181 |
| A. Politique de base en matière de travail..... | 181 |
| B. Compétence en droit du travail..... | 182 |
| C. Sources juridiques des droits des travailleurs..... | 183 |
| 1) Sources constitutionnelles..... | 184 |
| 2) Sources législatives | 185 |
| 3) Réglementation..... | 188 |
| D. Relation d'emploi individuelle..... | 188 |
| E. Exclusions..... | 191 |
| 2. Degrés de protection – dispositions législatives de fond en matière de travail | 191 |
| A. Principe premier – Liberté d'association et protection du droit d'organisation..... | 191 |
| 1) Fondements juridiques..... | 191 |
| 2) Formation et dissolution des syndicats | 192 |
| 3) Statut juridique des syndicats..... | 193 |
| 4) Régie interne..... | 193 |
| 5) Action des syndicats dans les domaines politique et législatif.... | 194 |
| 6) Adhésion au syndicat et cotisations..... | 194 |
| 7) Liberté d'association au sein des syndicats | 196 |
| B. Principe 2 – Droit de négociation collective..... | 197 |
| 1) Fondements juridiques..... | 197 |
| 2) Acquisition des droits de négociation | 199 |
| (i) Demande concernant la tenue d'un scrutin..... | 200 |
| (ii) Unité habile à négocier collectivement..... | 202 |
| (iii) Campagne en vue du scrutin de représentation..... | 203 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| (iv) Scrutin secret | 203 |
| (v) Objections au scrutin..... | 204 |
| (vi) Doctrine de l'arrêt Gissel..... | 204 |
| (vii) Impossibilité pour la NLRB de faire appliquer ses propres décisions | 205 |
| (viii) Règle d'un an..... | 206 |
| 3) Processus de négociation collective..... | 207 |
| (i) Obligation de négocier..... | 207 |
| (ii) Divulgence de l'information..... | 209 |
| (iii) Modification des conditions de travail durant les négociations..... | 209 |
| (iv) Portée de la négociation et contenu de la convention..... | 211 |
| (v) Conciliation, médiation et arbitrage en cas de différends relatifs à la négociation..... | 212 |
| (vi) Élargissement de la portée de la convention..... | 213 |
| 4) Application des conventions collectives..... | 214 |
| (i) Effet exécutoire des conventions..... | 214 |
| (ii) Procédures d'application..... | 214 |
| 5) Nouveaux employeurs..... | 217 |
| 6) Obligations des syndicats envers les travailleurs qu'ils représentent..... | 218 |
| 7) Révocation des droits de négociation..... | 218 |
| C. Principe 3 – Droit de grève..... | 219 |
| 1) Fondements juridiques..... | 219 |
| (i) Injonction aux travailleurs dans l'histoire des relations de travail aux États-Unis | 219 |
| (ii) Politique découlant de la <i>Norris-LaGuardia Act</i> et de la <i>National Labor Relations Act</i> | 220 |
| (iii) Priorité des lois fédérales..... | 221 |
| 2) Mouvements de grève protégés..... | 221 |
| 3) Réglementation du droit de grève..... | 222 |
| (i) Grèves illégales..... | 222 |
| (ii) Exigences concernant les avis..... | 223 |
| (iii) Clauses d'interdiction de grève..... | 223 |
| (iv) Urgences nationales..... | 224 |
| (v) Industries du transport aérien et du chemin de fer..... | 225 |
| (vi) Votes de grève..... | 225 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4) Piquetage et autres mesures de soutien..... | 226 |
| (i) Boycottages secondaires..... | 226 |
| 5) Remplacement des grévistes..... | 227 |
| (i) Pratiques de travail déloyales et grèves économiques..... | 228 |
| D. Protections contre l'intervention..... | 229 |
| 1) Pratiques de travail déloyales de l'employeur | 229 |
| 2) Pratiques de travail déloyales des syndicats..... | 232 |
| 3) « Conditions de laboratoire »..... | 232 |
| 4) Protection des droits civils..... | 233 |
| 3. Application par le gouvernement..... | 234 |
| A. National Labor Relations Board (NLRB) – Structure..... | 234 |
| 1) Commission | 234 |
| (i) Supervision des scrutins d'accréditation dans les affaires de représentation..... | 235 |
| (ii) Appels des décisions des juges administratifs dans les affaires de pratiques de travail déloyales | 235 |
| 2) Bureau de l'avocat général..... | 235 |
| 3) Division des juges administratifs..... | 236 |
| B. Procédures d'application de la loi de la NLRB : procédures relatives aux pratiques de travail déloyales..... | 236 |
| 1) Enquête..... | 236 |
| 2) Plainte ou rejet..... | 237 |
| 3) Règlement des conflits | 237 |
| 4) Audiences du juge administratif..... | 238 |
| 5) Appel devant la NLRB..... | 238 |
| 6) Caractère non exécutoire des décisions de la NLRB..... | 239 |
| 7) Injonctions émises en vertu du paragraphe 10(j) de la NLRA.... | 239 |
| C. Ministère du travail..... | 240 |
| 1) Procédures de plainte..... | 241 |
| 2) Surveillance de la conformité..... | 241 |
| 3) Tentatives de règlement..... | 241 |
| 4. Droits d'action privée | 241 |
| A. Accès aux tribunaux administratifs..... | 242 |
| 1) NLRB..... | 242 |
| 2) Ministère du Travail..... | 242 |
| B. Accès aux tribunaux judiciaires | 243 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 5. Garanties procédurales et recours en exécution..... | 243 |
| A. Équité procédurale..... | 243 |
| 1) Protections procédurales | 243 |
| 2) Indépendance et impartialité des décideurs..... | 245 |
| B. Appels et contrôle judiciaire..... | 246 |
| C. Sanctions et réparations..... | 247 |
| 6. Mesures de publication..... | 248 |
| A. Publication des lois, règlements, procédures et décisions administratives | 248 |
| B. Notification et possibilité de se faire entendre..... | 248 |
| 7. Information et sensibilisation de la population..... | 249 |
| A. Disponibilité de l'information publique..... | 249 |
| B. Sensibilisation du public..... | 249 |
| C. Sources d'information privées..... | 250 |
| D. Activités de coopération dans le cadre de l'ANACT..... | 250 |
| Annexe 4A : Aperçu de la <i>Railway Labor Act</i> | 251 |

LISTE D'ENCADRÉS

Introduction

| | |
|-------------------------------------------------------------|----|
| 1.1 Principes relatifs au travail 1, 2 et 3 de l'ANACT..... | 22 |
| 1.2 Partie II de l'ANACT : Obligations..... | 23 |

Canada

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1 Compétence fédérale en droit du travail au Canada dans le secteur privé..... | 38 |
| 2.2 « Formule Rand » et activités politiques des syndicats..... | 51 |
| 2.3 Un groupe de travail fédéral se penche sur le remplacement des grévistes au Canada..... | 82 |
| 2.4 Équilibre entre la liberté d'association des employés et la liberté d'expression de l'employeur : décision de la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique..... | 85 |

Mexique

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.1 Compétence fédérale en matière d'exécution de la législation du travail..... | 111 |
| 3.2 Motifs valables de congédiement en droit du travail mexicain | 120 |
| 3.3 Indemnité de départ en droit du travail mexicain..... | 157 |
| 3.4 Participation syndicale aux organes tripartites responsables de la politique du travail | 160 |

États-Unis

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.1 Arbitrage – « Jurisprudence du secteur privé » dans le cadre des relations de travail aux États-Unis..... | 215 |
| 4.2 Boycottage secondaire des travailleurs agricoles..... | 227 |

AVANT-PROPOS

L'un des principaux objectifs de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail est de renforcer les lois du travail des pays signataires pour faire face aux pressions croissantes de la concurrence attribuables à la libéralisation du commerce international. La libéralisation du commerce vise à multiplier les débouchés et à assurer une utilisation plus efficace des ressources, pour favoriser la création d'emplois et la croissance économique. Cependant, elle intensifie les pressions de la concurrence. Ainsi, elle force bien des entreprises à modifier radicalement leur façon de faire des affaires, favorise la naissance de nouvelles sociétés et en fait disparaître d'autres. Les concurrents doivent utiliser le plus efficacement possible leurs ressources, leurs investissements et leur main-d'œuvre.

Les lois du travail obligent les entreprises à s'appuyer non pas sur l'exploitation de la main-d'œuvre, mais sur sa productivité, pour faire face à la concurrence. Elles fixent les règles de base que les compétiteurs doivent observer pour que la concurrence soit équitable. Cependant, ces règles ne favorisent le bien commun que si tout le monde les observe. Si on peut les contourner, si certains les respectent et d'autres pas, elles entravent la concurrence au lieu de la rendre plus équitable.

Autrement dit, plus la pression de la concurrence augmente, plus les normes de la concurrence doivent être uniformes et plus leur application doit être efficace.

En complétant l'Accord de libre-échange nord-américain par l'Accord de coopération dans le domaine du travail, les gouvernements du Canada, des États-Unis et du Mexique ont reconnu que leurs lois du tra-

vail et le mode d'application de ces lois évoluaient différemment et ont convenu de les laisser évoluer librement pour respecter la souveraineté de chaque pays. Cependant, ils ont aussi reconnu, et c'est extrêmement important, que les trois régimes sont basés sur des principes communs, qui peuvent être formulés. Ce sont les 11 principes relatifs au travail de l'ANACT.

Chacun de ces principes correspond à un secteur du droit du travail prenant la forme de lois et de jurisprudences différentes dans chaque administration dont les parties à l'ANACT s'engagent solennellement à assurer l'application efficace. Ainsi, toutes les entreprises concurrentes de la zone de libre-échange de l'Amérique du Nord seront assujetties à des lois du travail appliquées d'une façon transparente et uniforme. C'est l'un des principaux objectifs de l'ANACT.

Cette publication de la Commission de coopération dans le domaine du travail vise à expliquer d'une façon simple et claire, au public nord-américain et pas seulement aux spécialistes du droit du travail comparé, les divers régimes de lois du travail et la façon dont ils sont appliqués. En effet, l'ANACT compte surtout sur le public pour attirer l'attention sur les lacunes en matière d'application des lois du travail. Le public doit donc pouvoir se renseigner sur ces lois et sur leur régime d'application et ceux-ci doivent lui être présentés de la même manière que dans l'ANACT.

Certains seront peut-être rebutés par les passages les plus techniques de ce document, mais nous avons fait le maximum pour qu'il soit accessible au plus grand nombre, tout en étant assez exact et précis pour pouvoir servir de guide opérationnel. Cette tâche s'est révélée beaucoup plus difficile que prévu, sans compter qu'il a fallu travailler dans trois langues et tenir compte de trois cultures juridiques différentes. Les employés du Secrétariat dont la contribution est soulignée dans cette étude n'ont pas ménagé leur temps pour relever ce défi. Nous croyons cependant que le résultat obtenu justifie l'effort fourni.

John S. McKennirey

Directeur exécutif

Secrétariat

Commission de coopération dans le domaine du travail

Mai 1999

INTRODUCTION

1. INTRODUCTION GÉNÉRALE DU VOLUME ET DU GUIDE

A. COMMISSION DE COOPÉRATION DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL ET ACCORD NORD-AMÉRICAIN DE COOPÉRATION DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL

La Commission de coopération dans le domaine du travail est une nouvelle organisation internationale qui a été créée par le Canada, le Mexique et les États-Unis dans le cadre de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT). L'ANACT et l'Accord de coopération dans le domaine de l'environnement sont les deux accords complémentaires ou « parallèles » de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA). L'ALENA et les deux accords parallèles sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 1994. L'ANACT est le premier accord international en matière de travail qui est lié à un accord commercial. Il crée une discipline internationale en matière d'application des lois nationales du travail, ce qui constitue une innovation importante dans le domaine des affaires internationales du travail.

L'ANACT énonce des objectifs ayant trait à la promotion de 11 principes relatifs au travail, à la coopération internationale dans le domaine du travail, à l'amélioration des conditions de travail et du niveau de vie des travailleurs et à l'application efficace et transparente des lois du travail, ce dernier objectif entraînant six obligations.

Les 11 principes et les six obligations définissent la portée de l'Accord. Ils s'appliquent à presque tous les aspects des lois et des normes du travail¹. Les trois pays s'engagent à promouvoir les principes et à respecter les obligations, mais ne s'obligent pas à adopter des lois ou des normes communes. Cependant, ils acceptent de se soumettre entre eux à des examens et à des consultations pour toutes les questions relatives au travail et prévues dans l'Accord.

En outre, les trois pays s'assujettissent aux évaluations de comités indépendants d'experts et, dans certains cas, au règlement des différends par des groupes arbitraux indépendants.

L'Accord prévoit l'organisation chargée de sa mise en œuvre. Il crée la Commission de coopération dans le domaine du travail, dirigée par un conseil ministériel composé des ministres et des secrétaires chargés des questions relatives au travail dans chacun des trois pays ainsi qu'un secrétariat international, pour appuyer le Conseil. Chaque gouvernement a aussi mis sur pied un Bureau administratif national (BAN) dans son ministère du Travail, pour recevoir les communications du public qui lui sont adressées, fournir de l'information et faciliter sa participation à l'application de l'Accord.

B. RÔLE DU SECRÉTARIAT

En tant qu'organisation permanente de la Commission, le Secrétariat a deux responsabilités principales. Premièrement, il aide le Conseil ministériel à exercer les fonctions que l'Accord lui confie, par exemple en appuyant les comités évaluatifs d'experts et les groupes spéciaux arbitraux indépendants qu'il peut établir et en faisant la promotion des activités coopératives, en ce qui concerne notamment les groupes de travail

¹ Les principes et les obligations portent sur les points suivants : la liberté d'association et la protection du droit d'organisation, le droit de négociation collective, le droit de grève, l'interdiction du travail forcé, les protections accordées aux enfants et aux jeunes gens en matière de travail, les normes minimales d'emploi, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, l'indemnisation en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle et la protection des travailleurs migrants.

et les conférences sur des questions relatives au travail. Deuxièmement, en vertu de l'article 14 de l'ANACT, le Secrétariat rédige des rapports périodiques et des études spéciales. Les rapports périodiques portent sur les quatre sujets suivants : 1) les lois et procédures administratives en matière de travail, 2) la mise en œuvre et l'application des lois du travail, 3) les conditions du marché du travail et 4) les questions relatives au développement des ressources humaines. En outre, le Conseil peut lui commander en tout temps des études spéciales sur toute question qu'il juge nécessaire d'étudier.

C. GUIDE COMPARATIF SUR LES LOIS DU TRAVAIL

Ce document est le premier volume d'une série de guides comparatifs sur le droit du travail au Canada, aux États-Unis et au Mexique. Ces guides décriront comment ces pays s'acquittent des six obligations de l'Accord à l'égard de chacun des principes relatifs au travail qu'ils se sont engagés à promouvoir. Ils fourniront, pour chaque pays, une description concise des lois, des pratiques et des procédures administratives reliées à chacune de ces obligations. Ils favoriseront ainsi une meilleure compréhension des régimes juridiques de ces pays, en donnant une image exacte de leur fonctionnement et en facilitant les comparaisons².

Le présent volume porte sur les fondements des relations de travail, soit l'organisation des syndicats, la négociation collective et le droit de grève, qui font l'objet des principes relatifs au travail 1, 2 et 3 de l'ANACT. Les volumes suivants traiteront des « normes techniques du travail », sur lesquelles portent les principes 4 à 11.

Le texte complet des principes relatifs au travail 1, 2, et 3, et des six obligations de l'ANACT se trouve à la fin de cette introduction.

² Le Secrétariat prépare ce guide comparatif sur le droit des relations de travail en vertu de l'alinéa 14(1) a) de l'ANACT, qui prévoit l'établissement de rapports circonstanciés sur les lois et procédures administratives en matière de travail des trois pays membres. En conséquence, ce guide décrit les lois, les procédures et les pratiques qu'il faut connaître pour comprendre le régime des lois du travail des trois pays membres. Cependant, il n'analyse pas les tendances et les stratégies administratives concernant l'application des lois du travail, étant donné que ces questions sont visées par l'alinéa 14(1) b) plutôt que par l'alinéa 14(1) a).

Les guides comparatifs sur les lois du travail s'adressent tant aux spécialistes des lois du travail qu'aux non-spécialistes qui s'intéressent à la dimension sociale de l'expansion des relations commerciales dans le cadre de l'Accord de libre-échange nord-américain.

Des études comparatives sur le marché du travail, intitulées collectivement *Les marchés du travail en Amérique du Nord – Profil comparatif*, qui sont aussi publiées par le Secrétariat, traitent des caractéristiques de la main-d'œuvre, de l'emploi, de la rémunération, de la répartition des revenus, des programmes d'adaptation et de formation et d'autres questions importantes concernant le marché du travail dans l'économie nord-américaine. Comme ce guide, le *Profil* s'adresse aux spécialistes de l'économie et du travail ainsi qu'au grand public.

D. PRÉSENTATION

La première partie de ce volume contient une analyse préliminaire des trois principes relatifs au travail auxquels il est consacré. Les trois autres parties décrivent, pour le Canada, le Mexique et les États-Unis respectivement, les lois, les pratiques et les procédures concernant ces principes et les obligations prévues dans l'ANACT.

La partie consacrée à chaque pays comprend sept sections. La première section fournit une introduction générale aux politiques de base du pays en matière de travail, aux fondements juridiques de ses lois du travail, au partage des compétences en matière de droit du travail, au contexte juridique des contrats d'emploi individuels et aux catégories de travailleurs qui ne sont pas visés par les lois du travail. Les sections 2 à 7 décrivent les lois et les pratiques correspondant aux obligations prévues dans les articles 2 à 7 de l'ANACT. Ainsi, la deuxième section décrit les droits fondamentaux et les protections assurés par les lois du travail du pays, la troisième les mesures que les gouvernements et la quatrième les mesures que les parties privées peuvent prendre pour faire appliquer ces lois, et la cinquième les garanties procédurales assurant l'application de ces lois. La sixième porte sur les pratiques relatives à la publication des lois, des procédures et des décisions administratives et la septième donne un bref aperçu de l'information publique disponible sur les lois du travail et leurs procédures d'application.

Chaque section comprend plusieurs sous-sections dans lesquelles les principaux éléments des lois et des pratiques pertinentes du pays sont présentés de la même manière que dans les sous-sections correspondantes des autres pays, pour faciliter les comparaisons.

Ainsi, un lecteur qui désire comprendre, par exemple, comment les travailleurs d'un pays membre exercent et font respecter le droit d'organisation, trouvera, dans les sections consacrées à ce pays, une description des droits pertinents selon les lois du pays (deuxième section), une description de la façon dont ces droits peuvent être appliqués (troisième et quatrième sections) et une description des recours qu'on peut exercer pour assurer leur application (cinquième section). Il pourra aussi comparer rapidement ces lois et ces pratiques avec ceux des deux autres pays en consultant les sections et sous-sections correspondantes pour ces pays. En outre, sur bien des points, le texte comprend de brèves comparaisons des principales différences entre les trois pays, imprimées en caractères gras à la fin de chaque section ou sous-section.

Les paragraphes en caractères **gras** soulignent des comparaisons sur des points importants. Le lecteur n'a pas besoin de se rendre aux sections correspondantes des autres pays pour voir d'un coup d'œil les ressemblances et les différences générales entre les lois et les pratiques d'un pays et celles des deux autres pays portant sur ces points. Les encadrés fournissent des renseignements sur les lois, des statistiques, des exemples pratiques et d'autres informations utiles. Cette technique permet de présenter d'une façon plus vivante les considérations techniques ou abstraites que comprend toute analyse des lois du travail. Le Secrétariat veut que ses rapports et ses profils soient faciles à consulter et techniquement exacts, pour pouvoir être utilisés dans des ateliers, des colloques, des programmes de formation de syndicats et d'entreprises et par des établissements d'enseignement et des organisations communautaires ou autres.

E. PORTÉE DU GUIDE

Comme il complète un accord de libre-échange, l'ANACT traite surtout des droits relatifs au travail dans les secteurs faisant l'objet d'un commerce entre les trois pays. En conséquence, ce guide met l'accent sur les principales lois du travail régissant les employeurs et les employés du

secteur privé des trois pays, ceux du secteur public étant protégés par un régime juridique distinct et très élaboré dans les trois pays. Certaines entreprises privées ou mixtes et certaines catégories de travailleurs font aussi l'objet de dispositions particulières. Cependant, à l'exception du *US Railway Act* (qui est analysé en raison de l'importance des secteurs ferroviaire et aérien pour le commerce), ces régimes particuliers ne sont pas traités dans ce volume.

Ce guide ne traite pas non plus en profondeur de toutes les dispositions et pratiques relatives aux principales lois du travail concernant le secteur privé. Cependant, le fait qu'un secteur d'emploi ou un aspect des lois du travail n'est pas traité dans ce volume ne signifie pas qu'il n'est pas visé par l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail.

Encadré 1.1

Principes relatifs au travail 1, 2 et 3 de l'ANACT

1. Liberté d'association et protection du droit d'organisation

Le droit des travailleurs, exercé librement et sans entraves, de constituer les organisations de leur choix pour la défense de leurs intérêts, et de s'affilier à ces organisations.

2. Le droit de négociation collective

La protection du droit des travailleurs organisés de pratiquer librement la négociation collective relativement aux conditions d'emploi.

3. Le droit de grève

La protection du droit des travailleurs de faire la grève afin de défendre leurs intérêts collectifs.

Encadré 1.2**Partie II de l'ANACT : Obligations****Article 2 : Niveaux de protection**

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 3 : Mesures gouvernementales d'application

1. Chacune des Parties devra promouvoir l'observation de sa législation du travail et en assurer l'application efficace, par la mise en œuvre de mesures gouvernementales appropriées, sous réserve de l'article 42, telles que :
 - a) la désignation et la formation d'inspecteurs;
 - b) la surveillance de l'observation et l'enquête sur des infractions présumées, y compris au moyen d'inspections sur place;
 - c) l'obtention d'engagements volontaires d'observation;
 - d) l'obligation de tenir des dossiers et de produire des rapports;
 - e) l'encouragement de l'établissement de comités patronaux-syndicaux pour l'application des réglementations sur le lieu de travail;
 - f) la mise en place ou l'offre de services de médiation, de conciliation et d'arbitrage; ou
 - g) l'engagement, en temps opportun, de procédures en vue de l'imposition de sanctions ou de l'obtention de réparations appropriées pour toute infraction à sa législation du travail;
2. Chacune des Parties fera en sorte que ses autorités compétentes tiennent dûment compte, conformément à sa législation intérieure, de toute demande d'un employeur, d'un employé ou de leurs représentants, ou d'une autre personne intéressée, visant l'ouverture d'une enquête relative à une allégation d'infraction à la législation du travail de la Partie.

Article 4 : Mesures de nature privée

1. Chacune des Parties fera en sorte que les personnes ayant, aux termes de sa législation, un intérêt juridiquement reconnu à l'égard d'une question donnée puissent avoir accès à des instances administratives, quasi judiciaires ou judiciaires ou à des tribunaux du travail en vue de faire appliquer sa législation du travail.
2. La législation intérieure de chacune des Parties devra assurer à ces personnes la possibilité d'engager, selon qu'il y a lieu, des procédures permettant de faire appliquer de manière obligatoire :
 - a) les droits découlant de la législation du travail, notamment en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, les normes d'emploi, les relations industrielles et les travailleurs migrants; et
 - b) les droits découlant de conventions collectives.

Article 5 : Garanties procédurales

1. Chacune des Parties veillera à ce que les procédures de ses instances administratives, quasi judiciaires et judiciaires et de ses tribunaux du travail visant l'application de sa législation du travail soient justes, équitables et transparentes, et, à cette fin, elle fera en sorte que ces procédures :
 - a) soient conformes au principe de l'application régulière de la loi;
 - b) soient ouvertes au public, sauf lorsque l'administration de la justice exige le huis clos;
 - c) permettent aux parties à la procédure de faire valoir leurs points de vue et de présenter des informations ou des éléments de preuve; et
 - d) ne soient pas inutilement compliquées, et n'entraînent ni frais ou délais déraisonnables ni retards injustifiés.
2. Chacune des Parties fera en sorte que la décision finale sur le fond de l'affaire dans de telles procédures :
 - a) soit consignée par écrit et de préférence motivée;
 - b) soit rendue accessible aux parties à la procédure, et, conformément à sa législation, au public, sans retard injustifié; et
 - c) soit fondée sur les informations ou les éléments de preuve que les parties auront eu la possibilité de présenter.
3. Chacune des Parties fera en sorte, selon qu'il y a lieu, que les parties à la procédure aient le droit, en conformité avec sa législation intérieure, de demander l'examen et, dans les cas qui le justifient, la réformation

des décisions finales rendues à l'issue de telles procédures.

4. Chacune des Parties fera en sorte que les instances chargées de conduire ou d'examiner de telles procédures soient impartiales et indépendantes et qu'elles n'aient aucun intérêt substantiel dans l'issue de la procédure.
5. Chacune des Parties fera en sorte que les parties aux procédures engagées devant les instances administratives, quasi judiciaires ou judiciaires ou les tribunaux du travail puissent obtenir des redressements visant à assurer l'application de leurs droits. Il pourra s'agir, selon le cas, d'ordonnances, d'accords d'observation, d'amendes, de sanctions, de peines d'emprisonnement, d'injonctions ou de fermetures d'urgence d'un lieu de travail.
6. Chacune des Parties pourra, selon qu'il sera approprié, établir ou maintenir des bureaux de défense des travailleurs ayant pour mandat de représenter ou de conseiller les travailleurs ou leurs organisations.
7. Aucune disposition du présent article ne sera interprétée comme faisant à une partie l'obligation ou l'interdiction d'établir, pour assurer l'application de sa législation du travail, un régime judiciaire distinct de celui qui régit l'application de l'ensemble de ses lois.
8. Il demeure entendu que les décisions effectives ou pendantes des instances administratives, quasi-judiciaires ou judiciaires ou des tribunaux du travail de chacune des Parties, ainsi que les procédures s'y rapportant, ne pourront faire l'objet d'une révision ou d'une réouverture aux termes du présent accord.

Article 6 : Publication

1. Chacune des Parties fera en sorte que ses lois, réglementations, procédures et décisions administratives d'application générale concernant toute question visée par le présent accord soient publiées dans les moindres délais ou rendues accessibles d'une autre manière, pour permettre aux autres Parties et aux personnes intéressées d'en prendre connaissance.
2. Lorsque sa législation le prévoira, chacune des Parties :
 - a) publiera à l'avance toute mesure du genre qu'elle se propose d'adopter; et
 - b) ménagera aux personnes intéressées une possibilité raisonnable de la commenter.

Article 7 : Information et sensibilisation du public

1. Chacune des Parties s'appliquera à sensibiliser le public à sa législation du travail, notamment :
 - a) en diffusant des informations sur les procédures d'application et d'observation de cette législation, et
 - b) en informant et en éduquant le public relativement à sa législation du travail.

2. INTRODUCTION AUX PRINCIPES RELATIFS AU TRAVAIL 1, 2 ET 3 DE L'ANACT

A. PRINCIPE PREMIER : LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET PROTECTION DU DROIT D'ORGANISATION

Le droit des travailleurs, exercé librement et sans entraves, de constituer les organisations de leur choix pour la défense de leurs intérêts, et de s'affilier à ces organisations

La liberté d'association est le fondement des droits des travailleurs sur lequel reposent tous les autres droits relatifs au travail. Il découle du besoin fondamental de vivre en société, en communauté, et de poursuivre des buts communs dans le cadre d'une organisation commune librement choisie.

La liberté d'association est enchâssée dans tous les grands instruments internationaux concernant les droits de la personne, soit la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et les chartes des droits de l'homme de l'Europe, de l'Afrique et des Amériques.

Ces instruments témoignent du fait que partout dans le monde la liberté d'association est considérée comme un droit fondamental auquel on ne peut déroger sous aucun prétexte, y compris le développement

économique. Les partenaires de l'ANACT ont fait de la liberté d'association et de la protection du droit d'organisation le premier des *Principes relatifs au travail* qu'ils se sont engagés à promouvoir.

La liberté d'association ne concerne pas seulement les syndicats, mais toutes les formes d'organisations de la société civile, qu'elles soient politiques, religieuses, sociales, culturelles ou autres. On sait que les organisations non gouvernementales indépendantes, comme les syndicats et les fédérations de syndicats, les entreprises et les fédérations d'employeurs, les églises, les organisations communautaires et d'autres associations de toutes sortes jouent un rôle essentiel dans les sociétés des trois pays de l'ANACT.

Dans le milieu de travail, la liberté d'association prend surtout la forme du droit des travailleurs de s'organiser pour promouvoir et défendre leurs intérêts en matière d'emploi. Il existe une distinction essentielle, cependant, entre la liberté d'association et la protection du droit d'organisation. Dans le langage des droits de la personne, la liberté d'association est souvent qualifiée de « droit négatif », c'est-à-dire que pour que les travailleurs jouissent de ce droit, l'État ne doit *rien* faire pour les « empêcher » d'en jouir ni les défavoriser pour avoir tenté d'en jouir, pourvu qu'ils respectent la loi. (Les mots « droit négatif » peuvent sembler contradictoires, mais c'est la terminologie employée dans le domaine des droits de la personne pour distinguer ce droit des « droits positifs » comme ceux qui sont décrits ci-dessous.)

La protection du droit d'organisation est un « droit positif ». Pour que les travailleurs jouissent de ce droit, l'État doit intervenir pour le protéger, c'est-à-dire adopter des lois permettant aux travailleurs de mettre sur pied des organisations autonomes, donnant à ces organisations la capacité légale d'exécuter les décisions collectives de leurs membres et interdisant d'entraver leur travail ou de prendre des mesures discriminatoires ou d'autres mesures de représailles contre les travailleurs qui essaient de s'organiser ou leurs dirigeants. Pour être entièrement efficaces, ces lois doivent aussi prévoir les recours que peuvent exercer les travailleurs et les syndicats victimes d'une telle discrimination et les sanctions qui peuvent être imposées aux contrevenants.

Les États-Unis, le Mexique et le Canada ont incorporé les principes de la liberté d'association et de la protection du droit d'organisation chacun à leur façon et conformément à leur propre histoire, à leur propre culture et

à leurs propres valeurs, dans leurs constitutions, leurs chartes, leurs lois et leurs pratiques nationales. Ils ont adopté tous les trois des lois interdisant la discrimination contre les travailleurs qui essaient de former des syndicats et offrant des recours aux victimes d'une telle discrimination.

Aux États-Unis, le premier amendement de la Constitution protège la liberté de réunion, le droit de parole et le droit de demander au gouvernement le redressement des griefs. Au Mexique, l'article 9 de la Constitution protège le droit d'association et l'article 123 reconnaît aux travailleurs et aux employeurs le droit de défendre leurs intérêts en formant des syndicats et des associations professionnelles. Au Canada, l'alinéa 2*d*) de la *Charte des droits et libertés* garantit la liberté d'association. Les tribunaux des trois pays protègent ces droits constitutionnels de base.

Chaque pays a adopté des lois et des règlements protégeant le droit d'organisation, soit le *National Labor Relations Act* (NLRA) aux États-Unis, la *Loi du travail du gouvernement fédéral* au Mexique et les lois et les codes provinciaux du travail et le *Code canadien du travail* au Canada.

La protection de la liberté d'association et du droit d'organisation n'est pas assurée seulement par l'existence de ces lois, mais par leur application efficace, ce qui exige de la vigilance. Pour faire face aux profonds changements économiques de la fin du XX^e siècle et aux défis du XXI^e siècle, il est essentiel d'appliquer efficacement ces lois pour réaliser les objectifs énoncés dans l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail.

B. PRINCIPE 2 : LE DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

La protection du droit des travailleurs organisés de pratiquer librement la négociation collective relativement aux conditions d'emploi

Le droit d'organisation n'existe pas en vase clos. Les travailleurs exercent leur liberté d'association en vue d'obtenir des conditions d'emploi justes et favorables quand ils ont décidé librement que la représentation collective est préférable à la négociation individuelle. La protection du droit de négociation collective permet aux travailleurs de parler d'une seule voix avec leur employeur pour échanger de l'information et des propositions et pour négocier des salaires, des avantages et d'autres conditions de travail.

La protection du droit de négociation collective oblige les employeurs à nouer des relations avec les syndicats. Parce que la protection de ce droit a un effet profond sur les droits des employeurs, son rôle est plus complexe que celui de la liberté d'association et de la protection du droit d'organisation. Chaque pays a élaboré sa propre méthode de négociation collective en se basant sur son histoire et sa culture en matière de relations du travail.

Dans certains pays, la loi impose l'obligation de négocier de bonne foi. Les lois en question obligent les employeurs dont les travailleurs ont choisi la représentation collective à négocier avec leurs syndicats, qu'ils le veulent ou non. D'autres pays évitent d'imposer ce genre d'obligation. Ils reconnaissent le droit de grève des travailleurs ou la possibilité de l'intervention de l'État dans les négociations, pour inciter les employeurs à négocier par intérêt plutôt que par obligation.

Avant d'obliger un employeur à négocier, certains pays exigent une preuve que la majorité des travailleurs ont opté pour la représentation collective. D'autres, au contraire, reconnaissent à un syndicat minoritaire le droit de négocier avec un employeur, pourvu qu'il ait un minimum de membres.

Les lois du travail de certains pays favorisent un syndicalisme dans lequel les travailleurs de chaque métier négocient séparément avec les employeurs. D'autres favorisent un syndicalisme dans lequel les travailleurs de tous les métiers forment un seul syndicat pour négocier collectivement avec les employeurs. D'autres enfin permettent une combinaison des deux systèmes dans le même lieu de travail.

Certains pays accordent un droit de représentation exclusif à un seul syndicat au moyen d'un système d'accréditation. Dans certains de ces pays, un syndicat doit regrouper la majorité des travailleurs pour être accrédité. Dans d'autres, il suffit qu'il soit le syndicat le plus représentatif, même s'il n'a pas l'appui de la majorité des travailleurs. Dans d'autres encore, plusieurs syndicats peuvent coexister dans le même lieu de travail, pour le même métier ou pour la même « unité de négociation ».

Bien des pays obligent les employeurs à consulter les « conseils du travail » au sujet des décisions concernant les travailleurs, même s'il y a un syndicat dans le milieu de travail. L'Union européenne (UE) a adopté une ligne directrice à ce sujet pour obliger les entreprises ayant des activités dans deux pays ou plus sur son territoire à consulter un conseil du

travail composé de représentants des travailleurs des lieux de travail de chacun des pays où se déroulent ces activités.

Dans certains pays, la loi prévoit des dispositions qui doivent se retrouver dans les conventions collectives et stipule que certaines questions doivent ou ne doivent pas être négociées. Dans d'autres, les parties sont libres de négocier ce qu'elles veulent. D'autres encore étendent la portée des conventions collectives aux travailleurs non syndiqués et aux entreprises du même secteur industriel. D'autres enfin limitent la portée des conventions collectives aux parties qui les ont négociées. Bien des pays exigent l'arbitrage des conflits de travail dans certaines circonstances, tandis que d'autres préfèrent laisser le pouvoir de négociation des parties s'exerçant dans une économie de marché déterminer le résultat des conflits.

Les exemples précédents n'épuisent pas la diversité des régimes de négociation collective. Quelle que soit la façon dont il est exercé, cependant, le droit de négocier collectivement découle du principe de la liberté d'association et de la protection du droit d'organisation. C'est le principal moyen dont les travailleurs et les gestionnaires disposent pour retirer des avantages concrets de ce principe, parce qu'il leur permet de négocier leur convention collective et de la faire appliquer. Bref, le droit de négociation collective inscrit « concrètement » dans la réalité économique et sociale le droit civil et politique « théorique » d'association et d'organisation.

Les régimes de négociation collective des États-Unis, du Mexique et du Canada ont certains points importants en commun, comme la représentation exclusive, l'accréditation ou l'enregistrement par le gouvernement des agents négociateurs, l'importance de la majorité, un mélange de structures de négociation horizontale et verticale et les services de conciliation et de médiation du gouvernement.

Il y a aussi des différences importantes entre les régimes des trois pays. Par exemple, les lois des États-Unis et du Canada imposent aux employeurs « l'obligation de négocier de bonne foi », quand la majorité de leurs employés ont choisi d'être représentés par un syndicat. Cette obligation est renforcée par l'interdiction (en tant que pratique de travail déloyale) du refus de négocier aux États-Unis et du refus de négocier de bonne foi au Canada. Par contre, les lois mexicaines favorisent la négociation collective en protégeant le droit de grève et en autorisant les syndicats à demander l'intervention des commissions de conciliation et

d'arbitrage pour régler leurs conflits de travail. La notion de pratique de travail déloyale n'existe pas dans le droit du travail du Mexique et ce pays n'oblige pas les employeurs à négocier.

La législation du Mexique oblige les travailleurs et les employeurs d'une région ou d'un secteur donné à se soumettre aux conditions de travail négociées par un syndicat, pourvu que celui-ci représente un certain nombre de travailleurs. Au Canada, seul le Québec étend, par décret, les dispositions des conventions collectives aux travailleurs et aux employeurs non syndiqués. Les autres provinces et les États-Unis n'appliquent pas les modalités des conventions collectives à des gens qui ne les ont pas négociées.

Quelles que soient leurs ressemblances et leurs différences, cependant, les États-Unis, le Mexique et le Canada considèrent le droit de négociation collective comme une caractéristique essentielle de leur régime de relations de travail. L'intégration économique croissante de l'Amérique du Nord intensifie les pressions que la concurrence internationale exerce sur la main-d'œuvre, mais les lois du travail qui encadrent l'exercice du droit de négociation collective fournissent aux travailleurs un moyen de confronter ces pressions et de défendre leurs intérêts, grâce à la négociation collective. L'importance de ces lois fondamentales augmentera à mesure que les tendances du marché du travail engendrées par le commerce international et les mouvements de capitaux s'intensifieront. Ainsi, le succès de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail dépendra de l'efficacité de leur application.

C. PRINCIPE 3 : LE DROIT DE GRÈVE

La protection du droit des travailleurs de faire la grève afin de défendre leurs intérêts collectifs

Le droit de grève est le dernier des trois principes de l'ANACT ayant trait aux relations de travail. Ces trois principes constituent le fondement de la protection, de l'amélioration et de l'application des droits fondamentaux des travailleurs que l'ANACT et l'ALENA visent à assurer, mais ils sont inefficaces si l'un d'entre eux est peu ou mal appliqué.

Sans le droit de grève, par exemple, on n'a pas de véritables négociations collectives, mais seulement des supplications collectives. Et sans véritables négociations collectives, la liberté d'association et le droit d'organisation n'ont aucun effet sur l'emploi et les relations de travail. Par conséquent, ces trois droits sont indissociables, et forment un tout essentiel à la protection fondamentale des travailleurs. Même si la grève est généralement considérée comme un dernier recours et non comme le meilleur moyen de régler les différends, la possibilité d'y recourir est reconnue comme une condition indispensable de la négociation collective.

L'exercice du droit de grève entraîne cependant des répercussions complexes. Il influe sur les intérêts légitimes de particuliers et d'entreprises qui ne participent pas à la relation d'emploi. Si l'entreprise en grève est un commerce, les vendeurs, les clients, les distributeurs et les autres personnes ou organisations qui font des affaires avec cette entreprise peuvent subir les conséquences de cette grève. Ils peuvent aussi influencer l'issue en continuant ou non de faire des affaires avec l'entreprise en question. D'autres travailleurs ou d'autres syndicats peuvent appuyer cette grève, parce qu'ils croient que son issue peut influencer sur leur bien-être. Ils peuvent aussi l'appuyer pour contribuer à l'amélioration des normes du travail ou par solidarité avec les grévistes. Une partie de la population peut être affectée par la grève. Certains peuvent s'y opposer et d'autres l'appuyer.

Pour toutes ces raisons, bien des gouvernements réglementent le droit de grève et la communauté internationale reconnaît, dans bien des cas, la légitimité de ce genre de réglementation.

Le Mexique est le seul des trois pays de l'ANACT qui reconnaît le droit de grève dans sa constitution. Certains tribunaux américains considèrent que ce droit est protégé par la liberté d'association garantie par la constitution, mais cette question n'a pas été tranchée définitivement par la Cour suprême des États-Unis. Quant à la Cour suprême du Canada, elle a décidé que le droit de grève n'était pas visé par la disposition relative à la liberté d'association de la *Charte des droits et des libertés*.

Quelle que soit leur doctrine constitutionnelle, les pays de l'ANACT reconnaissent que les travailleurs ont besoin du droit de grève pour promouvoir et défendre leurs intérêts en matière d'emploi. Ils considèrent tous les trois que les travailleurs du secteur privé ont le droit fondamental de faire la grève pour obtenir une nouvelle convention collective,

lorsqu'ils remplissent les conditions prévues dans la loi. Cependant, les États-Unis et le Canada limitent l'exercice de ce droit et le Mexique l'assujettit à une procédure complexe.

Aux États-Unis, par exemple, une doctrine controversée sur les « travailleurs de remplacement » permet aux employeurs de remplacer en permanence les travailleurs en grève par de nouveaux employés, sauf lorsqu'une grève est déclenchée pour protester contre une pratique de travail déloyale utilisée par l'employeur. Au Mexique, les grèves peuvent être déclarées « non existantes » par une commission de conciliation et d'arbitrage, si les exigences de la loi ne sont pas respectées. Dans ce cas, les travailleurs doivent revenir au travail ou ils perdent leur emploi. Au Canada, la loi interdit le recours à la grève pendant la durée de la convention collective.

Réduire au minimum les torts causés par les conflits de travail tout en protégeant le droit de grève qui permet aux travailleurs de défendre leurs intérêts collectifs représente tout un défi pour les législateurs et les organismes chargés d'appliquer les lois du travail. Ce défi est encore plus difficile à relever dans une économie internationale en voie de libéralisation rapide, où la libre circulation transfrontière des capitaux contraste avec la relative immobilité des travailleurs et de leurs familles, qui sont enracinés dans leur localité. Ainsi, la protection du droit de grève est essentielle pour l'amélioration des droits fondamentaux des travailleurs, qui est l'un des objectifs de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail.