

# MEXIQUE

## 1. GÉNÉRALITÉS

### A. POLITIQUE DE BASE EN MATIÈRE DE TRAVAIL

La Constitution politique des États-Unis du Mexique, promulguée à Querétaro le 5 février 1917, représente le texte juridique suprême du pays. Le début du XX<sup>e</sup> siècle au Mexique a été marqué par des mouvements sociaux et politiques qui ont atteint leur point culminant avec la Révolution mexicaine de 1910-1917; celle-ci visait initialement la destitution du président Porfirio Diaz puis la reconnaissance constitutionnelle du principe empêchant la réélection d'office du président. Ce mouvement s'est amplifié pour devenir une révolution nationale en bonne et due forme qui a donné naissance à un ordre constitutionnel entièrement nouveau.

L'article 123 de la Constitution mexicaine de 1917 enchâssait des droits sociaux et économiques pour la première fois au monde dans la charte de base d'un pays. Cet article garantit ainsi le droit d'organisation, de négociation collective et de grève. Il confère aussi aux travailleurs un ensemble de droits sociaux et économiques dont la journée de travail de huit heures et la semaine de six jours, les congés rémunérés pour la maternité et la naissance d'un enfant, le salaire minimum, la participation aux bénéfices, la rémunération majorée pour les heures supplémentaires, les indemnités de départ, le logement et les loisirs des travailleurs, la santé et la sécurité au travail.

Un des objectifs principaux du droit du travail au Mexique consiste à assurer la stabilité de la relation d'emploi, en protégeant particulièrement les travailleurs contre le renvoi injustifié. L'article 123 de la Constitution offre des protections à l'égard de cette forme de congédiement et du renvoi à la suite de l'adhésion à un syndicat ou de la participation à une grève légale. La Loi fédérale sur le travail (Ley Federal de Trabajo ou la « LFT » ci-après), qui est le texte législatif fondamental en matière de relations de travail au Mexique, précise 15 motifs justifiant un congédiement sans que l'employeur subisse de reproches (voir « Relation d'emploi individuelle », à la section 1D ci-dessous). Tout motif de congédiement qui ne fait pas partie de cette liste est jugé non valable. Puisque les activités syndicales ne sont pas désignées par la LFT à titre de motif de renvoi justifié, le congédiement qui s'appuie sur ces activités est contraire à la loi. La protection axée sur les motifs valables de congédiement constitue dans une certaine mesure l'équivalent fonctionnel des interdictions de pratiques de travail déloyales qui font partie du droit du travail aux États-Unis et au Canada.

## B. COMPÉTENCE EN DROIT DU TRAVAIL

L'article 123 de la Constitution mexicaine accordait à l'origine aux assemblées législatives des États le pouvoir d'édicter leurs propres lois en matière de travail. Toutefois, comme ce système engendrait de l'incertitude, les articles 73-X et 123 de la Constitution ont été modifiés en 1929 afin que le Congrès fédéral soit investi de la compétence exclusive de légiférer dans ce domaine.

L'article 123 de la Constitution et la LFT sont en vigueur dans tout le pays. Cependant, l'application du droit du travail au Mexique relève à la fois du gouvernement fédéral et des gouvernements étatiques, soit les 31 États et le district fédéral. L'autorité de ces gouvernements étatiques est énoncée à la section XXXI de l'article 123, selon laquelle « l'application du droit du travail incombe aux autorités des États dans leurs territoires respectifs ». Sauf pour ce qui est des industries ou des secteurs clés réservés par la Constitution au gouvernement fédéral (voir l'encadré 3.1), toutes les entreprises entrent dans le champ de compétence des États.

Les industries de la *maquiladora* sont concentrées le long de la frontière américaine, où plus de 3000 usines comptent plus de 1000000 d'employés; en raison de leur emplacement, ces usines relèvent généralement de la compétence des États ainsi que des commissions de conciliation et d'arbitrage (CCA) des États en Basse-Californie, à Sonora, Chihuahua, Coahuila, au Nuevo León et dans le Tamaulipas<sup>1</sup>.

### Encadré 3.1

#### Compétence fédérale en matière d'exécution de la législation du travail

L'article 123, section XXXI, de la Constitution mexicaine énonce ce qui suit :  
« L'exécution de la législation du travail incombe aux autorités des États dans leurs territoires respectifs, mais les sujets suivants restent la compétence exclusive des autorités fédérales :

a) Secteurs d'activités et de services :

- |   |                      |                             |
|---|----------------------|-----------------------------|
| 1. Textile                                  | 2. Électricité       | 3. Cinématographie          |
| 4. Caoutchouc                               | 5. Sucre             | 6. Mines                    |
| 7. Fonderies et aciéries...                 | 8. Énergie           | 9. Pétrochimie              |
| 10. Ciment                                  | 11. Calcaire         | 12. Produits automobiles... |
| 13. Produits chimiques...                   | 14. Pâtes et papiers | 15. Huiles végétales        |
| 16. Transformation des aliments emballés... | 17. Brasseries...    | 18. Chemins de fer          |
| 19. Bois d'œuvre...                         | 20. Verre...         | 21. Tabac...                |
| 22. Banques et caisses de crédit            |                      |                             |

<sup>1</sup> Voir Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), *Estadísticas Laborales - Primer Trimestre 1998* (México, D.F.: STPS Subsecretaría « B », CGPEET, 1998), p. 17, cuadro I.6; et Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), *Industria Maquiladora de Exportación - Indicadores Mensuales, Número de Establecimientos por Entidad Federativa et Personal Ocupado Según Categoría*, (México, D.F.: INEGI, <http://dgcnesyp.inegi.gob.mx/BDINE/J15/J150001.HTM>, le 15 décembre 1998).

## b) Entreprises :

1. Celles qui sont administrées directement ou de façon décentralisée par le gouvernement fédéral.
2. Celles qui sont exploitées conformément à un contrat fédéral ou à une concession fédérale, de même que les industries connexes.
3. Celles qui exercent leurs activités dans des zones fédérales ou qui relèvent de la compétence fédérale, qui sont situées dans les eaux territoriales ou incluses dans la zone économique exclusive du pays.

Sont également de la compétence exclusive des autorités fédérales l'application des lois du travail en ce qui concerne toute question liée aux conflits qui touchent plus d'une entité fédérale, les conventions collectives déclarées obligatoires dans plus d'une entité fédérale, les obligations de l'employeur en matière d'éducation conformément à la loi et les obligations de l'employeur en matière de formation et de perfectionnement, ainsi qu'en matière de santé et de sécurité au travail, auquel cas les autorités fédérales recevront l'aide des autorités étatiques lorsque le sujet concerne des secteurs ou des activités qui entrent dans le champ de compétence de l'État, en vertu du texte réglementaire pertinent. »

**Les États-Unis possèdent un ensemble de lois et de mesures d'exécution fédérales qui s'appliquent dans tout le pays et ont préséance sur les lois des États. La National Labor Relations Board applique les règles de droit américaines en ce qui concerne les droits d'organisation, de négociation collective et de grève. Par contre, au Canada, les lois fédérales en matière de travail ne supplantent pas les dispositions provinciales – les deux régimes s'appliquent en parallèle à des entités différentes. Le Canada est doté de 11 régimes différents en droit du travail; chaque administration canadienne a mis sur pied un organe distinct chargé du respect de ses lois et codes dans le domaine des relations de travail.**

## C. SOURCES JURIDIQUES DES DROITS DES TRAVAILLEURS

L'article 133 de la Constitution mexicaine établit une hiérarchie entre différents types de textes législatifs. La Constitution elle-même, ainsi que les lois qui en émanent et les traités internationaux dûment ratifiés, représente la loi suprême du pays. La Constitution a préséance sur ces

lois et traités. Tous ces textes ont préséance sur les règlements<sup>2</sup>, les constitutions locales (celles des États et du district fédéral) et les lois locales. Cependant, il n'y a aucune loi locale en matière de travail au Mexique (voir « Compétence en droit du travail », ci-dessus).

Les règles de droit qui régissent les relations industrielles dans le secteur privé au Mexique se retrouvent dans plusieurs textes législatifs : les sources premières sont la Constitution politique des États-Unis du Mexique, la Loi fédérale sur le travail, ses règlements d'application et les traités internationaux approuvés par le Sénat fédéral et édictés par le président de la république. En outre, lorsqu'aucune disposition expresse de ces sources ne touche une affaire, l'article 17 de la LFT énonce que les principes de droit en général, les principes généraux de justice sociale dérivés de l'article 123 de la Constitution, la jurisprudence et les précédents, la coutume et l'équité seront pris en compte.

Dans le régime de droit civil du Mexique, les décisions judiciaires ne créent pas nécessairement de précédents qui lient les instances inférieures. C'est le cas seulement lorsque la Cour suprême du Mexique et les cours d'appel fédérales (les Cours de circuit supérieures) rendent cinq décisions consécutives uniformes sur le même point; on appelle ces précédents une *jurisprudencia firme*. En l'absence d'une telle série, une décision ne lie que les parties en l'espèce et ne doit pas nécessairement être suivie dans d'autres cas. Au lieu de s'appuyer sur des décisions antérieures, les tribunaux administratifs et judiciaires du pays ont tendance à s'inspirer d'une analyse théorique des articles des lois applicables, de la Constitution ou du règlement, selon le cas. Les cours mexicaines accordent aussi un grand poids aux écrits de juristes réputés, qui sont en général des professeurs de droit ou des chercheurs.

**La National Labor Relations Board aux États-Unis et les tribunaux du travail au Canada fonctionnent surtout d'après les précédents créés au fil des décisions antérieures qui orientent leur conduite future. Cependant, au Québec, province de tradition civiliste comme le Mexique, on met plus l'accent sur les codes que sur la jurisprudence des tribunaux judiciaires ou administratifs.**

<sup>2</sup> Les règlements servent à la mise en œuvre d'une loi, généralement en donnant des détails et en établissant des règles d'application de ses dispositions. Ils sont émis par l'organe exécutif du gouvernement.

### *1) Constitution fédérale*

L'article 9 de la Constitution mexicaine établit le droit de tous les citoyens de s'associer librement à des fins légales. De plus, l'article 123 garantit des droits spécifiques aux travailleurs : le paragraphe 123(A), section XVI (*Artículo 123, Apartado A, Fracción XVI*), dispose que « les employeurs comme les travailleurs ont le droit de s'organiser pour défendre leurs propres intérêts en formant des syndicats, des associations professionnelles, etc. » La clause d'introduction de cet article a été interprétée de manière à protéger le droit de négociation collective, car elle accorde au Congrès fédéral le pouvoir d'édicter des lois qui régissent « tous les contrats de travail ». La section XVII de l'article 123 garantit aussi aux travailleurs le droit de faire la grève, tandis que la section XVI-II définit une grève légale comme étant « une grève qui vise à préserver un équilibre entre les divers facteurs de production, en harmonisant les droits des travailleurs et ceux des fournisseurs de capitaux. » Il énonce de plus la structure et la compétence des commissions de conciliation et d'arbitrage (les CCA), c'est-à-dire les commissions du travail des États et du niveau fédéral ayant le pouvoir de trancher en cas de conflits de travail.

Les droits contenus à l'article 123 régissent directement les rapports entre les employeurs, les employés et les syndicats. Par exemple, un syndicat pourrait faire appliquer directement contre un employeur son droit constitutionnel de faire la grève. Toutefois, comme la LFT traite des relations de travail plus en détail que la Constitution, elle est plus souvent le point de référence fondamental en la matière.

**Au Canada et aux États-Unis, les droits des travailleurs, des syndicats et de toute autre partie privée qui sont protégés par un texte constitutionnel ne se traduisent pas par une protection directe contre l'intervention d'autres parties privées. Ils ne visent que les actions gouvernementales et non pas directement les relations entre parties privées; ils ne peuvent donc pas être appliqués à leur égard.**

### *2) Loi fédérale sur le travail*

La première Loi fédérale sur le travail a été adoptée en 1931. Ses plus importants prédécesseurs avaient été des lois et des règlements édictés par

divers États et villes au début du XX<sup>e</sup> siècle. L'industrie du textile et d'autres secteurs clés ont été visés par les premiers efforts d'organisation et de négociation collective. Durant la période qui s'est écoulée entre la Constitution de 1917 et la première LFT en 1931, ces secteurs étaient réglementés principalement par les États et les municipalités. En 1925, le gouvernement fédéral a invité les travailleurs et les employeurs de l'industrie du coton à normaliser les conditions d'emploi dans leur secteur. Ces conditions furent par la suite soumises à la supervision de comités formés des travailleurs et des employeurs, de comités de districts et d'une commission mixte nationale.

La LFT révisée en 1970 définit la relation d'emploi individuelle et collective tout en réglementant l'organisation, la négociation collective et les grèves. Elle régit aussi la constitution et le fonctionnement des CCA tripartites qui s'occupent de la justice en matière de travail et assurent des services de conciliation, de médiation et d'arbitrage. Outre les relations de travail, la LFT traite du salaire minimum, des heures de travail et des heures supplémentaires, du travail des enfants, de la protection des travailleuses, de la santé et de la sécurité au travail, de la participation aux bénéfices, de la formation en cours d'emploi et d'autres questions liées au travail.

### *3) Traités internationaux*

En vertu de la Constitution mexicaine, les traités internationaux signés par le président de la République et ratifiés par le Sénat, y compris ceux qui touchent le travail, sont considérés comme étant d'« application autonome » et deviennent partie intégrante du droit intérieur dans la mesure où ils sont compatibles avec la Constitution. Qui plus est, l'article 6 de la LFT énonce que les traités conclus et approuvés en application de l'article 133 de la Constitution s'appliquent aux relations de travail s'ils sont avantageux pour les travailleurs.

Parmi les plus importants traités internationaux de ce genre figurent les conventions de l'Organisation internationale du Travail; les principales conventions de l'OIT portant sur la liberté d'association et les droits d'organisation, de négociation collective et de grève sont les suivantes : la Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit

syndical (n° 87) et la Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective (n° 98). Le Mexique a ratifié la première.

**Des deux, le Canada a seulement ratifié la convention n° 87, mais le texte de cette convention n'a pas été incorporé directement dans le droit intérieur canadien. Aucun de ces textes n'a été ratifié par les États-Unis.**

#### D. RELATION D'EMPLOI INDIVIDUELLE

La relation d'emploi individuelle dans le secteur privé au Mexique est régie par la Constitution et la Loi fédérale sur le travail. Des aspects détaillés de l'emploi de chaque travailleur sont donc définis et réglementés par le législateur. La Constitution, comme nous l'avons déjà mentionné, garantit les droits d'organisation, de négociation collective et de grève, le temps de travail est limité à des journées de huit heures et à des semaines de six jours, les congés de maternité et congés parentaux sont rémunérés, un taux majoré s'applique aux heures supplémentaires, on permet la participation aux bénéfices, la constitution de fonds de logement, la santé et la sécurité au travail sont protégées, et il est possible pour un travailleur congédié injustement de recevoir une indemnisation. De plus, la LFT réglemente les quarts de travail, les jours fériés, les congés annuels, les normes de promotion et d'autres conditions de travail.

Au Mexique, chaque employé est protégé par un contrat d'emploi individuel qui reprend les modalités minimales spécifiées dans la Constitution et la LFT, même si ce contrat n'est pas écrit ou que l'employé est aussi visé par une convention collective. Chacun peut négocier des conditions supérieures, mais pas inférieures, à ce qui est prescrit par le législateur pour tous les contrats de travail individuels.

En droit mexicain, une convention collective signée par un syndicat et un employeur s'applique parallèlement à chaque contrat individuel. La convention collective peut d'ailleurs représenter une normalisation des contrats individuels. Selon les principes généraux du droit du travail reconnus par la LFT (voir « Sources juridiques des droits des travailleurs », à la section 1C ci-dessus), une convention collective aura préséance sur un contrat individuel, étant donné l'intérêt supérieur

général des travailleurs visés par la convention. Le droit mexicain ne reconnaît pas la validité des modifications ou des dérogations à la convention qui sont négociées par l'employeur et un travailleur individuellement.

**Au Canada et aux États-Unis, les syndiqués ne peuvent signer de contrats de travail individuels : leurs conditions de travail sont dictées uniquement par la convention collective et les normes minimales de travail énoncées dans les lois.**

Tout travailleur mexicain qui est embauché s'engage en vertu d'un contrat d'emploi d'une durée indéterminée à moins que les parties ne conviennent d'une période spécifique lors de l'embauche, ce qui ne peut survenir que dans des situations stipulées dans la LFT, par exemple si les tâches sont de nature temporaire ou s'il s'agit d'un remplacement temporaire (article 37). Un travailleur est présumé posséder un contrat d'emploi permanent qui ne peut être résilié ou modifié – notamment au chapitre de la rémunération ou de la nature du travail – qu'en conformité avec la loi et sous réserve de procédures juridiques.

Les contrats de travail peuvent être modifiés sur entente des parties. Toutefois, une norme générale en matière de travail applicable en vertu de la LFT précise que le contrat d'un travailleur ne peut être rendu moins avantageux. De plus, si le salaire est réduit par un employeur, l'employé a le droit de mettre fin à sa relation d'emploi et de demander une indemnité de départ (*indemnización*). À la demande de l'employeur, la commission de conciliation et d'arbitrage, en revanche, peut modifier les conditions de travail stipulées dans le contrat d'emploi lorsque des circonstances économiques le justifient, pourvu que le contrat ne contienne pas de clauses moins avantageuses pour l'employé que les conditions décrétées dans la LFT. Par contre, la CCA peut, à la demande de l'employé, modifier les modalités de travail dans les cas suivants : son salaire est insuffisant, ses heures de travail sont excessives ou d'autres facteurs économiques spéciaux le justifient.

D'après l'article 123, section XXI, de la Constitution du Mexique et le titre II de la LFT, un travailleur ne peut être congédié sans motif valable, et il peut demander la réintégration ou une indemnité en guise de réparation pour congédiement injuste. La LFT précise 15 motifs valables

de congédiement qu'un employeur peut invoquer sans engager sa responsabilité (voir l'encadré 3.2 ci-dessous).

**Aux États-Unis, la plupart des employés non syndiqués sont employés de gré à gré; par conséquent, sous réserve de certaines exceptions légales, notamment les dispositions antidiscriminatoires et une exception limitée fondée sur l'ordre public, le contrat d'emploi peut être résilié sans préavis ni allocation de départ, en tout temps et sans motif. Par contre, les syndiqués sont en général visés par une convention collective spécifiant que le congédiement doit s'appuyer sur des « motifs valables ». Au Canada, le principe du travail « de gré à gré » ne s'applique pas; les employés visés par une convention collective (environ 35 % des travailleurs) ne peuvent être congédiés que pour un motif valable. En outre, les exigences légales relatives au préavis de congédiement s'appliquent à tous les employés, tout comme les clauses antidiscriminatoires et le principe de *common law* exigeant un préavis raisonnable (ou une indemnisation tenant lieu de préavis) lorsqu'on met fin à un contrat d'emploi d'une durée indéterminée.**

Un travailleur peut contester son congédiement en déposant une plainte auprès de la CCA compétente. Il doit choisir s'il demande la réintégration ou une indemnité de trois mois de salaire (*indemnización*). La CCA cherchera d'abord à régler le différend, mais lorsqu'elle n'y parvient pas, elle tient ensuite une audience afin de déterminer si l'employeur peut prouver qu'il s'est fondé sur un des 15 motifs valables de congédiement. Dans le cas où le travailleur réclame la réintégration et que l'employeur ne peut prouver que le congédiement est justifié, la CCA ordonnera que l'employé recouvre son poste et reçoive ses arriérés de salaire à compter du congédiement jusqu'à la date où l'employeur se plie à l'ordonnance.

Dans un dossier de congédiement, la CCA confirmera la mesure prise par l'employeur sans l'obliger à verser une indemnité ou, selon la réparation demandée par le travailleur, elle ordonnera la réintégration ou l'indemnisation; elle n'examinera pas le caractère raisonnable du renvoi comme sanction.

**Dans certaines administrations canadiennes, les travailleurs peuvent réclamer l'indemnité de départ qui leur est garantie par le législateur, mais seulement en cas de licenciements collectifs. Il n'existe aucun droit à une telle indemnité aux États-Unis. Par ailleurs, tant au Canada**

**qu'aux États-Unis, les régimes d'assurance-chômage parrainés par les gouvernements remplacent une partie (au Canada, entre 50 et 55 %; aux États-Unis, généralement 50 %) du salaire de l'employé pendant une certaine période (au Canada, entre 14 et 45 semaines; aux États-Unis, généralement au plus 26 semaines) advenant la cessation involontaire de l'emploi. Il n'existe aucun équivalent de ces régimes au Mexique.**

Un grand nombre de dossiers de congédiement injuste sont traités chaque année par les CCA du Mexique, fédérales ou étatiques, qui sont plus de 100. Les travailleurs ont le droit d'être représentés gratuitement par le Bureau fédéral du défenseur public en droit du travail du ministère mexicain du Travail et de la Sécurité sociale (STPS) dans les affaires qui relèvent du gouvernement fédéral ou par les fonctionnaires des ministères du Travail des États (lorsque le dossier relève de l'État). Bon nombre de travailleurs se tournent aussi vers des avocats privés qui se spécialisent dans ce genre de causes et qui sont rémunérés en fonction de l'indemnité de départ qu'obtient leur client.

Les travailleurs acceptent habituellement l'indemnité de départ au lieu de demander la réintégration. En effet, selon les données du Bureau fédéral du défenseur public en droit du travail, seulement un plaignant sur 154 qui avaient été congédiés injustement en 1995 a choisi de réintégrer ses fonctions<sup>3</sup>. Dans le cadre d'une étude de cas portant sur deux CCA des États, des chercheurs ont passé en revue 75 dossiers où des particuliers prétendaient avoir été congédiés injustement. Aucun de ceux à qui la Commission a donné raison n'a choisi la réintégration<sup>4</sup>.

Outre l'indemnité de départ qui peut lui être due, le travailleur qui possède au moins 15 années de service chez un employeur a le droit, dès sa démission ou son congédiement pour quelque raison que ce soit, à une allocation d'ancienneté égale à 12 jours de salaire par année de service. Le plafond du salaire quotidien utilisé dans le calcul de cette allocation équivaut au double du salaire minimum quotidien.

<sup>3</sup> Information transmise par le Secrétariat du Bureau fédéral du défenseur public en droit du travail du ministère mexicain du Travail et de la Sécurité sociale.

<sup>4</sup> Voir Kevin J. Middlebrook et Cirila Quintero Ramirez, « Conflict Resolution in the Mexican Labor Courts: An Examination of Local CABs in Chihuahua and Tamaulipas », (1995), disponible auprès du National Administrative Office des États-Unis.

En vertu de l'article 49 de la LFT, un employeur est soustrait à l'obligation de réintégrer certaines catégories d'employés : ceux qui étaient à son service pendant moins d'un an; les employés qui occupent un poste de confiance; les domestiques et les travailleurs occasionnels. Dans leur cas, la CCA ordonnera à l'employeur de verser une indemnité équivalant à trois mois de salaire, 20 jours de salaire par année de service, l'allocation d'ancienneté (12 jours par année de service) et les arriérés de salaire pour la période allant du congédiement jusqu'à la date de versement.

La LFT précise neuf motifs valables pour qu'un travailleur quitte son emploi sans perdre son droit à l'indemnité de départ (*indemnización*), qui équivaut normalement à trois mois de salaire plus 20 jours de salaire par année de service (voir les encadrés 3.2 et 3.3). Un employé peut réclamer son indemnité de départ après avoir démissionné en déposant une plainte auprès de la CCA compétente. La commission tentera de régler le différend dont elle est saisie; si elle n'y parvient pas, elle tient une audience où elle reçoit et évalue les éléments de preuve afin de déterminer si la raison de la démission entre dans une des définitions des motifs valables. Lorsqu'elle conclut que le travailleur était justifié de quitter son emploi, elle ordonnera à l'employeur de verser les sommes exigibles.

### Encadré 3.2

#### Motifs valables de congédiement en droit du travail mexicain

L'article 47 de la LFT définit les 15 motifs valables de résiliation du contrat d'emploi :

- falsification de déclarations ou de documents sur lesquels le travailleur fonde sa demande d'emploi;
- mauvaise conduite au travail à l'endroit de l'employeur, de sa famille ou des cadres;
- mauvaise conduite au travail à l'endroit des collègues qui perturbe la discipline sur les lieux de travail;
- mauvaise conduite à l'extérieur du travail à l'endroit de l'employeur, de sa famille ou des cadres;
- dommages matériels causés délibérément;
- dommages matériels causés par la négligence;
- manquement inexcusable à la sécurité;

- actes immoraux sur les lieux de travail;
- divulgation de secrets commerciaux;
- trois absences en 30 jours sans permission ou motif valable;
- désobéissance aux ordres de la direction sans motif valable;
- refus de respecter les règles en matière de santé et sécurité;
- travail sous l'influence de l'alcool ou de drogues (sauf les médicaments sur ordonnance);
- emprisonnement;
- acte grave ayant des conséquences similaires sur les lieux de travail.

L'employeur doit fournir une déclaration écrite des motifs de congédiement. Si le travailleur refuse de l'accepter, l'employeur doit la déposer auprès de la CCA dans un délai de cinq jours.

L'article 51 de la LFT précise neuf motifs valables de départ qui donnent à l'employé le droit de recevoir une indemnité de départ de trois mois de salaire plus 20 jours de salaire par année de service :

- information trompeuse de la part de l'employeur sur les conditions de travail;
- mauvais traitement par l'employeur ou ses mandataires sur les lieux de travail à l'endroit de l'employé ou de sa famille;
- mauvais traitement par l'employeur ou ses mandataires hors des lieux de travail à l'endroit de l'employé ou de sa famille;
- réduction du salaire de l'employé;
- omission de verser un salaire approprié à la date et à l'endroit convenus;
- dommages causés par la malveillance de l'employeur à l'équipement ou aux outils personnels de l'employé;
- existence d'un danger grave pour la santé et la sécurité de l'employé ou de sa famille;
- négligence de l'employeur qui compromet la santé et la sécurité;
- acte grave ayant des conséquences similaires.

## E. EXCLUSIONS

En règle générale, les droits garantis par la Constitution en matière de travail protègent tous les travailleurs se trouvant au pays, peu importe leur occupation ou leur statut.

En vertu de la Loi fédérale sur le travail, quiconque exécute un travail pour une autre personne, physique ou morale, en contrepartie d'une rémunération, sauf les membres d'une famille qui travaillent pour l'entreprise familiale, peut exercer ses droits d'organisation, de négociation collective et de grève. Les travailleurs dont le poste est considéré légalement comme un poste de confiance, notamment les cadres, les superviseurs généraux ou les employés préposés à des fonctions confidentielles, n'ont légalement pas le droit d'adhérer aux syndicats d'autres travailleurs et, en pratique, ils forment rarement des syndicats.

**Outre les cadres, les superviseurs, les travailleurs agricoles et les domestiques, le droit du travail aux États-Unis exclut généralement les entrepreneurs indépendants. Les lois sur les relations de travail au Canada excluent les cadres et ceux qui occupent un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations de travail. Certaines administrations canadiennes soustraient également des occupations spécifiques, par exemple les domestiques, les travailleurs agricoles ou les membres de professions comme le droit ou la médecine. Dans une bonne partie du Canada, les superviseurs des échelons inférieurs et les entrepreneurs qui se trouvent en position de dépendance économique sont protégés par le droit du travail.**

## 2. DEGRÉS DE PROTECTION – DISPOSITIONS LÉGISLATIVES DE FOND EN MATIÈRE DE TRAVAIL

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

#### *1) Fondements juridiques*

Comme nous l'avons vu ci-dessus (section 1C, « Sources juridiques des droits des travailleurs »), la Constitution mexicaine garantit la liberté d'association et le droit d'organisation.

La Loi fédérale sur le travail de 1970 définit un syndicat comme étant « une association de travailleurs ou d'employeurs constituée aux fins de

l'étude, de l'amélioration et de la défense des intérêts de ses membres » (article 356) et crée « le droit de former des syndicats sans autorisation préalable » (article 357). Selon l'article 359, « les syndicats ont le droit d'adopter leurs propres statuts et règlements, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur administration et leurs activités puis de formuler leur programme d'action. » Les syndicats doivent obtenir leur enregistrement afin de posséder le statut nécessaire pour exercer des activités contractuelles ou engager des procédures judiciaires au nom de leurs membres (voir « Statut juridique des syndicats », à la section 2A.3 ci-dessous).

Les travailleurs peuvent aussi former une « coalition » temporaire destinée à protéger leurs intérêts sans passer par tout le processus formel de syndicalisation. Ces coalitions ne jouissent pas de la même capacité juridique qu'un syndicat enregistré pour signer des contrats ou mener à bien des opérations commerciales, entre autres, mais elles peuvent agir grosso modo comme un syndicat en ce qui concerne la participation aux bénéfices, les comités de santé et de sécurité ainsi que la négociation des conditions de travail. Elles peuvent aussi déclencher la grève pour obtenir ce qu'elles demandent, même sans la capacité juridique d'un syndicat en bonne et due forme.

## *2) Formation et dissolution des syndicats*

En vertu de la LFT, tout groupe de 20 travailleurs actifs ou plus peut former un syndicat sans autorisation préalable.

### *(i) Types de syndicats au Mexique*

La LFT énonce diverses catégories, mais un syndicat doit répondre à une des définitions suivantes :

- 1) syndicat d'entreprise, composé de travailleurs d'une seule entreprise;
- 2) guildes ou syndicats de métier, réunissant des travailleurs qui font le même travail, exercent le même métier ou la même spécialité mais qui peuvent travailler au sein d'entreprises différentes;
- 3) syndicat industriel, constitué de travailleurs provenant de plusieurs entreprises dans le même secteur industriel;

- 4) syndicat industriel national, regroupant des travailleurs de plusieurs entreprises d'un même secteur industriel dans deux États ou plus;
- 5) syndicat général dont les membres occupent des postes différents dans des petits centres où il est impossible à un groupe de travailleurs exerçant les mêmes tâches de respecter le minimum de 20 personnes ouvrant droit à la syndicalisation.

Les syndicats peuvent se regrouper en fédérations ou en confédérations; les premières sont normalement à l'échelle de l'État et les deuxièmes, d'envergure nationale ou regroupant plusieurs États.

La dissolution du syndicat doit faire l'objet du vote majoritaire d'au moins les deux tiers des membres lors d'un scrutin tenu dans le cadre d'une assemblée convoquée à cette fin. Seule une ordonnance de la CCA peut permettre la dissolution.

### *3) Statut juridique des syndicats*

Selon l'article 374 de la LFT, un syndicat possède expressément la personnalité juridique, assortie de la capacité juridique d'acquérir des biens, de conclure des contrats et de faire valoir ses droits devant les tribunaux administratifs et judiciaires.

#### (i) Enregistrement des syndicats

Au Mexique, à l'instar de toute autre personne au sens juridique, dont les entreprises, les associations civiques, les coopératives et d'autres organisations non gouvernementales, un syndicat doit obtenir un enregistrement, c'est-à-dire un acte public d'État. En pratique, le syndicat doit être enregistré afin d'avoir le statut nécessaire pour mener à bien au nom de ses membres la plupart des activités juridiques, contractuelles ou commerciales. Sans enregistrement, un syndicat peut quand même tenir des réunions, élire des dirigeants, adresser des revendications à l'employeur, faire des déclarations publiques, etc., conformément au principe de la liberté d'association. Cependant, les autres parties ne sont pas obligées de répondre à ces mesures, puisqu'un syndicat non enregistré ne possède pas la capacité juridique voulue.

L'enregistrement du syndicat constitue la clé des négociations collectives au Mexique. Une fois enregistré, le syndicat peut obtenir un droit dans toute convention collective signée avec l'employeur (voir « Acquisition d'un droit dans une convention collective », à la section 2B.2 ci-dessous), acquérir des biens et prendre par ailleurs tous les moyens nécessaires pour défendre les intérêts de ses membres, y compris exercer des recours légaux.

L'article 365 de la LFT exige que les syndicats de compétence fédérale s'enregistrent auprès de la direction générale du registre d'associations du STPS, tandis que les syndicats relevant de la compétence des États ou du district fédéral doivent s'enregistrer auprès de la CCA locale. Au niveau fédéral, le STPS informe la CCA compétente de l'enregistrement du syndicat.

La loi fixe des exigences légales minimales aux fins de l'enregistrement, et celui-ci est censé constituer un acte purement administratif. L'article 366 de la LFT dispose que l'enregistrement du syndicat peut être refusé seulement dans les conditions suivantes : 1) le syndicat ne poursuit pas les objectifs précisés à l'article 356 de la LFT; 2) le syndicat ne possède pas le nombre de membres requis à l'article 364 de la LFT; 3) les documents énumérés à l'article 365 de la LFT n'ont pas été présentés à la CCA ou le STPS, selon la situation. Tant que le syndicat respecte les exigences de dépôt, il ne peut se voir refuser l'enregistrement que dans l'éventualité où ses objectifs dérogent à ceux qui entrent dans la nature d'un syndicat ou lorsqu'il ne peut prouver qu'il réunit le nombre minimal d'adhérents.

L'article 356 définit un syndicat comme étant une association de travailleurs (ou d'employeurs) constituée aux fins de l'étude, de l'amélioration et de la défense de leurs intérêts respectifs. D'après l'article 365, le candidat à l'enregistrement doit déposer en double exemplaire : 1) une copie certifiée du procès-verbal de l'assemblée de constitution; 2) une liste montrant le nombre de membres, leurs noms et adresses, le nom et l'adresse de leur employeur, de l'entreprise ou de l'établissement où ils travaillent; 3) une copie certifiée des règlements du syndicat; 4) une copie certifiée du procès-verbal de la réunion où les administrateurs ont été élus. L'article 364 énonce que tout groupe de 20 travailleurs actifs ou plus peuvent demander l'enregistrement d'un syndicat dont ils sont membres. Le syndicat doit entrer dans une des cinq catégories précisées

à l'article 360 de la LFT (voir « Formation et dissolution des syndicats », à la section 2A.2 ci-dessus). Par conséquent, le groupe demandant l'enregistrement doit être constitué du type de travailleurs qui correspond à ceux qui doivent former le syndicat en question. Par exemple, s'il s'agit d'un syndicat de métier, les requérants doivent être des gens qui font le même travail, exercent le même métier ou la même spécialité, mais dans le cas d'un syndicat d'entreprise, ils doivent tous être des employés de la même entité. Les travailleurs qui demandent l'enregistrement d'un syndicat industriel doivent œuvrer dans plusieurs entreprises qui se trouvent dans un même secteur. Si elles répondent aux critères, les parties qui demandent l'enregistrement ne sont pas tenues de représenter la majorité d'une population active quelconque.

La controverse règne au Mexique quant à l'existence d'un pouvoir discrétionnaire qui permettrait à une CCA de refuser l'enregistrement d'un syndicat pour des motifs non mentionnés à l'article 366. Certaines commissions ont refusé par exemple d'enregistrer un nouveau syndicat lorsqu'il y avait déjà un syndicat enregistré au lieu de travail des travailleurs requérants, et certains auteurs sont d'avis que cette approche est conforme au droit du travail mexicain. D'autres ne sont pas d'accord. La Cour suprême du Mexique vient récemment de déclarer que le fait de limiter le nombre de syndicats en un lieu de travail porte atteinte à la protection constitutionnelle de la liberté d'association et du droit d'organisation et que le refus de l'enregistrement fondé sur l'existence d'un autre syndicat au même endroit serait aussi contraire à cette protection<sup>5</sup>. Ces décisions n'ont cependant pas encore le caractère de *jurisprudencia firme* (voir « Sources juridiques des droits des travailleurs », à la section 1C ci-dessus). Certaines CCA se sont servies du refus de l'enregistrement pour imposer le respect des exigences de fond relatives au contenu des règlements du syndicat, par exemple celles qui sont énumérées à l'article 371 (voir « Liberté d'association au sein des syndicats », à la section 2A.7 ci-dessous). Cette interprétation de la LFT est également controversée.

La CCA vérifiera habituellement que le syndicat qui demande l'enregistrement réunit le minimum de 20 employés actifs en consultant les

<sup>5</sup> Décision Amparo 337/94, Syndicat du corps professoral de l'Université de Guadalajara, et la décision Amparo 338/95, Syndicat de solidarité des employés de l'État d'Oaxaca et des organismes décentralisés.

registres de paye de l'employeur ou par d'autres moyens. Certains experts mexicains ont remis en question la légalité et l'efficacité d'une vérification fondée sur les dossiers de l'employeur ou sur son témoignage en vue de déterminer le statut de travailleurs actifs des membres d'un syndicat<sup>6</sup>. L'article 364 de la LFT exige que la CCA ajoute à son décompte les travailleurs dont l'emploi a pris fin ou qui ont reçu leur avis de congédiement en tout temps à partir de 30 jours précédant la date de la demande d'enregistrement jusqu'à la date où l'enregistrement est accordé.

Une fois que le syndicat est enregistré, il peut obtenir un droit dans la convention collective au nom du groupe approprié de travailleurs qu'il représente. Par exemple, un syndicat d'entreprise peut conclure un accord seulement pour le compte des employés d'une même entité, alors que le syndicat de métier peut détenir un droit dans une ou plusieurs conventions collectives signées au nom de personnes exerçant les mêmes tâches. Un syndicat industriel peut conclure des conventions collectives avec plusieurs employeurs dans la même industrie.

Les autorités compétentes doivent répondre à une demande d'enregistrement en 60 jours. Passé ce délai, l'enregistrement est considéré avoir été approuvé et prend tous ses effets juridiques.

Les fédérations et confédérations doivent s'enregistrer comme organisations de travailleurs auprès du STPS. L'enregistrement constitue un processus administratif qui sert simplement à permettre aux fonctionnaires de vérifier que les règlements de la fédération ou de la confédération portent sur les sujets requis aux articles 371 et 383 de la LFT.

La dissolution ou l'annulation d'un enregistrement ne peut s'effectuer par une simple mesure administrative : elle doit faire suite à une instance devant la CCA compétente et répondre à toutes les exigences strictes régissant la cessation procédurale et financière des activités du syndicat. L'enregistrement peut seulement être annulé si le syndicat ne satisfait plus aux critères prescrits par la loi quant à ses buts et sa structure organisationnelle ou encore s'il a été dûment dissout par ses membres.

<sup>6</sup> Voir par exemple le rapport du Bureau administratif national du Mexique, *Report of the National Administrative Office of Mexico, U.S. NAO Submission 94003*, partie IV, étude effectuée par un groupe d'experts indépendants (Mexico, 1995).

#### *4) Régie interne*

En droit du travail mexicain, les syndicats sont libres d'agir dans les limites de leurs statuts et règlements de même que sur les ordres de leurs dirigeants. Ce principe d'autonomie constitue un élément important de ce domaine du droit au Mexique. Sauf pour ce qui est du rôle des autorités dans l'enregistrement du syndicat, aucune intervention gouvernementale n'est envisagée dans la LFT. Comme nous l'avons déjà mentionné, l'article 359 de la LFT accorde aux syndicats le droit de rédiger leurs propres statuts et règlements, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur administration et leurs activités puis de formuler leur plan d'action.

Selon l'article 378 de la LFT, un syndicat ne peut intervenir dans des activités religieuses ni exploiter une société commerciale. Certains, cependant, ont négocié avec l'employeur le droit d'administrer l'octroi en sous-traitance de certaines activités de l'entreprise. Concrètement, la sous-traitance s'avère difficile à administrer, de sorte que bon nombre de syndicats ont abandonné l'idée.

#### *5) Action des syndicats dans les domaines politique et législatif*

Les travailleurs et les syndicats au Mexique peuvent s'adonner à des activités politiques et législatives conformément à l'article 9 de la Constitution, qui garantit le droit d'association à toutes fins licites. Les syndicats peuvent établir dans leurs statuts et règlements le degré et la nature de leurs activités politiques; ils sont libres par ailleurs de décider de l'affectation de leurs fonds syndicaux. En pratique, bon nombre de syndicats sont alignés sur des partis politiques et collaborent étroitement avec eux dans le but de faire avancer leurs objectifs sur le plan législatif et administratif.

#### *6) Adhésion au syndicat et cotisations*

La LFT dispose que nul n'est tenu légalement d'appartenir ou non à une organisation de travailleurs. Toutefois, à l'article 395, le législateur au-

torise un employeur à s'entendre avec le syndicat, dans une convention collective, pour embaucher seulement des syndiqués. L'employeur et le syndicat peuvent également convenir du renvoi de tout employé qui démissionne du syndicat ou en est expulsé. C'est ce qu'on appelle la « clause d'exclusion » en droit du travail mexicain. Les règles internes du syndicat peuvent permettre l'expulsion d'un membre qui se joint à un autre syndicat ou lui donne son appui. En général, l'employé qui est congédié en vertu d'une clause d'exclusion ne peut revendiquer une indemnité de départ ni la réintégration. Cependant, en vertu de l'article 123, section XXII, de la Constitution du pays, le travailleur peut réclamer ces réparations lorsque son congédiement se fonde sur une clause d'exclusion qui est entrée en jeu à cause de son adhésion ou de son soutien à un syndicat qui est en voie d'être formé et enregistré. La clause d'exclusion ne peut servir à congédier les employés déjà au service de l'employeur avant qu'elle ne soit ajoutée à la convention collective. Cependant, un employeur et un syndicat enregistré peuvent accepter d'appliquer cette clause avant d'embaucher des gens à l'établissement de l'employeur.

La clause d'exclusion soulève la controverse en droit du travail mexicain. Ses partisans estiment qu'elle favorise le maintien chez les syndiqués de l'unité qui est nécessaire à la tenue de négociations efficaces pour contrebalancer le pouvoir de l'employeur. Ses critiques font valoir qu'elle constitue une forme de contrôle sur les dissidents éventuels au sein du syndicat. Certains juristes considèrent que ce genre de clause brime de façon inconstitutionnelle la liberté d'association.

**Aux États-Unis, l'employeur ne peut congédier un employé ni exercer de discrimination à son endroit parce qu'il ne fait plus partie du syndicat ou que son adhésion a été refusée, à moins que l'une ou l'autre éventualité ne découle de son défaut de verser régulièrement les cotisations syndicales exigibles. Au Canada, l'employeur ne peut congédier un employé ni exercer de discrimination à son endroit parce qu'il n'est plus membre du syndicat ou que son adhésion a été refusée du fait qu'il a exercé ses droits en matière de travail, y compris le droit de se joindre ou de s'associer à un autre syndicat.**

Selon la LFT, les employeurs sont tenus de déduire du salaire des syndiqués les cotisations syndicales régulières. Il s'agit de celles qui sont

retenues à intervalles réguliers pour payer les dépenses de fonctionnement normales du syndicat. Un travailleur qui n'est pas syndiqué ne peut être obligé de verser des cotisations. Aucune restriction légale ne s'applique à l'affectation des fonds syndicaux lorsque les activités visées sont licites, que ce soit à des fins liées à la négociation collective ou à des questions politiques, sauf que les syndicats ne peuvent exercer d'activités commerciales ni intervenir dans des affaires religieuses (voir « Régie interne », à la section 2A.4 ci-dessus).

**Aux États-Unis, les cotisations obligatoires sont laissées au soin des parties à la négociation, sauf dans 21 États qui ont adopté le principe du « droit au travail ». Ces États ont exercé une option prévue en droit fédéral du travail qui leur permet d'interdire la négociation d'une clause sur la sécurité syndicale obligeant l'adhésion au syndicat ou le versement d'une somme égale aux cotisations syndicales par les travailleurs membres d'une unité de négociation qui choisissent de ne pas se syndiquer. Dans tous les États américains, les syndicats ne peuvent engager les cotisations versées par les non-membres à des fins politiques si la personne s'oppose à ce genre de dépense. Au Canada, la majorité des lois sur les relations de travail exigent que, à la demande du syndicat, l'employeur déduise les cotisations régulières du salaire de chaque travailleur de l'unité de négociation que le syndicat représente. Toutes les administrations canadiennes, sauf une, permettent aux syndicats de choisir le mode d'affectation de leurs fonds provenant des cotisations, celles des membres comme des non-membres, à des fins politiques ou non.**

### *7) Liberté d'association au sein des syndicats*

À l'article 371, la LFT énumère des sujets qui doivent être visés par les règlements d'un syndicat, dont les droits et obligations des membres, le mode de versement et le montant des cotisations ainsi que les règles d'administration, d'acquisition et d'aliénation des biens constituant l'actif du syndicat. Un syndiqué possède le droit de s'assurer que ces règlements sont respectés et peut présenter une plainte à la CCA compétente en cas de manquement.

L'article 371 n'oblige pas l'inclusion de droits précis dans les règlements, à deux exceptions près : tout d'abord, il énonce les protections

d'ordre procédural suivantes lorsque le syndicat envisage l'expulsion d'un ou de plusieurs membres :

- a) une assemblée de tous les travailleurs doit être convoquée à la seule fin de les informer de l'expulsion;
- b) dans le cas de syndicats subdivisés en sections, la procédure d'expulsion doit s'effectuer durant une assemblée de la section concernée; la requête en expulsion doit être soumise à la décision des travailleurs de chaque section représentée par le syndicat;
- c) le travailleur visé a le droit de se faire entendre pour sa défense, en conformité avec les règlements;
- d) l'assemblée doit être informée des éléments de preuve sous-tendant l'expulsion ainsi que des preuves et des témoignages présentés par le travailleur visé;
- e) les travailleurs ne peuvent voter par procuration, par correspondance ou par écrit;
- f) l'expulsion doit être approuvée par une majorité des deux tiers de l'ensemble des membres du syndicat;
- g) l'expulsion peut être invoquée seulement dans les cas expressément spécifiés dans les règlements; elle doit être étayée par des preuves solides et être exactement applicable en l'espèce.

L'article 371(VIII) prévoit aussi un mécanisme par lequel les syndiqués peuvent convoquer une assemblée générale du syndicat, sur requête déposée par les travailleurs représentant au moins 33 % des membres, si le conseil d'administration omet de le faire.

Comme nous l'avons mentionné plus haut (voir « Adhésion au syndicat et cotisations », à la section 2A.6), la Constitution mexicaine offre des recours aux travailleurs qui sont congédiés en vertu d'une clause d'exclusion parce qu'ils ont joint ou appuyé un syndicat durant sa formation ou son enregistrement.

L'article 373 de la LFT exige que le conseil d'administration du syndicat fournisse un compte-rendu complet et détaillé de l'administration des éléments d'actif du syndicat lors d'une assemblée générale des membres au moins une fois tous les six mois. Les syndicats doivent informer la CCA compétente du nom de leurs dirigeants, de tous les nouveaux membres et des changements apportés à la direction. Les CCA traitent

les listes des membres en toute confidentialité. Un syndicat doit aussi signaler toute modification apportée à ses statuts ou à ses règlements et répondre aux demandes de renseignements des autorités relatives à ses activités.

Aux États-Unis, la loi intitulée *Labor Management Reporting and Disclosure Act* (LMRDA) s'assortit d'une charte des droits des syndiqués qui régit la démocratie interne des syndicats. La LMRDA protège la liberté d'expression dans les affaires syndicales, le droit de voter sur les cotisations, le droit de se présenter à un poste au sein du syndicat, le droit d'obtenir la charte du syndicat, ses règlements et un exemplaire de la convention collective, le droit d'obtenir des comptes sur la situation financière du syndicat et le droit d'avoir des élections exemptes d'intimidation et de fraude. Le Canada ne réglemente pas le processus démocratique interne des syndicats aussi étroitement que les États-Unis : la plupart des administrations au Canada obligent les syndicats à remettre à leurs membres un jeu de leurs états financiers vérifiés et leur interdisent de prendre des représailles en demandant le congédiement en application de clauses de sécurité syndicale à l'encontre des membres de l'unité de négociation qui exercent des droits en matière de travail. L'intégration aux statuts du syndicat de la plupart des autres droits conférés aux syndiqués aux États-Unis en vertu de la LMRDA sont laissés à la discrétion des syndicats au Canada.

## B. PRINCIPE 2 – DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

### 1) *Fondements juridiques*

La Constitution mexicaine ne mentionne pas expressément le droit de négociation collective. Cependant, la clause d'introduction du paragraphe 123 (A), qui favorise l'« organisation sociale des travailleurs » et donne au Congrès fédéral le pouvoir d'« édicter des lois qui s'appliqueront, de façon générale, à tous les contrats de travail » a été interprétée de manière à jeter les bases constitutionnelles du droit de négocier et de la réglementation des négociations collectives.

La LFT de 1931 reprenait la définition d'une convention collective mise au point antérieurement dans les lois des États : il s'agit ainsi d'une

« entente intervenue entre un ou plusieurs syndicats de travailleurs et un ou plusieurs employeurs dans le but de fixer les conditions de travail dans les entreprises ou les établissements visés. » Cette définition figure aussi à l'article 386 de la LFT de 1970. Les articles 386 à 469 de la LFT énoncent les principales dispositions touchant la négociation collective au Mexique.

## *2) Acquisition d'un droit dans une convention collective*

Selon la définition d'une convention collective au sens de la LFT, seuls les syndicats ouvriers peuvent signer un tel instrument. Le syndicat qui s'entend avec l'employeur est considéré comme titulaire d'un droit dans la convention. L'autre partie peut être un seul employeur, un groupe d'employeurs ou un syndicat d'employeurs, selon le type de syndicat (Voir « Formation et dissolution des syndicats », à la section 2A.2, ci-dessus). Une convention collective peut viser un employeur possédant un seul ou plusieurs établissements, conformément à l'enregistrement du syndicat.

Le syndicat titulaire d'un droit dans une convention collective possède le droit exclusif de l'appliquer et d'en renégocier les modalités. De plus, la convention collective est vue comme un droit des travailleurs en tant que classe sociale et doit viser tous les employés de l'entreprise (sauf les cadres et les personnes occupant un poste de confiance), qu'ils soient ou non membres du syndicat qui négocie la convention. Cette règle ne s'applique pas aux conventions signées par les syndicats de métier.

**Contrairement au Canada et aux États-Unis, où la nature du groupe représenté par un syndicat se fonde sur un critère relativement fluide, soit le « caractère approprié » de l'unité de négociation, la portée des conventions collectives au Mexique dans lequel un syndicat détient un droit est prescrite par la LFT et dépend essentiellement de la catégorie à laquelle appartient le syndicat.**

Au Mexique, un syndicat peut être formé et enregistré, il peut négocier collectivement et obtenir un droit dans la convention collective sans élection ni aucune autre preuve d'un appui majoritaire de la part des travailleurs qu'il cherche à représenter. Il peut y avoir plus d'un syndicat en-

registré à un établissement (voir toutefois « Adhésion au syndicat et cotisations », à la section 2A.6, ci-dessus).

**Au Canada et aux États-Unis, un syndicat a besoin du soutien de la majorité des travailleurs qu'il souhaite représenter avant de négocier une convention en leur nom. Au Mexique, en revanche, c'est seulement si un deuxième syndicat revendique un droit dans une convention collective (voir ci-après) ou si l'appui majoritaire en faveur d'une grève est contesté par l'employeur (voir « Réglementation du droit de grève », à la section 2C.3, ci-dessous) qu'un syndicat peut être tenu légalement de prouver qu'il bénéficie de l'appui de la majorité des travailleurs qu'il représente.**

(i) Contestation du droit d'un autre syndicat

Tout syndicat qui appartient à la catégorie appropriée compte tenu des employés qu'il réunit peut en tout temps chercher à obtenir l'appui des travailleurs visés par une convention collective et déposer auprès de la CCA compétente une contestation du titre du syndicat qui détient alors le droit dans cette convention. La CCA entendra alors la contestation en audience. Si le syndicat titulaire ne peut prouver un appui majoritaire devant la CCA, il perdra son droit dans la convention et donc le droit d'appliquer et de négocier des modifications. C'est le syndicat en mesure de montrer qu'il jouit du soutien d'une majorité qui obtient ou garde le droit dans la convention collective. Lorsqu'elle tranche, la CCA peut superviser un scrutin des travailleurs, qu'on appelle un *recuento*, qui prouvera l'appui majoritaire envers le syndicat. Un *recuento* ne sera pas requis si d'autres preuves suffisent à établir l'existence de cet appui. Si un scrutin a lieu, il peut se faire par vote secret ou par déclaration publique de soutien; la décision revient à la CCA, car la LFT ne prescrit aucune procédure particulière. En pratique, le vote s'effectue le plus souvent publiquement.

**Aux États-Unis, une élection sur la représentation syndicale ne peut avoir lieu avant un délai d'un an suivant la tenue d'une élection qui visait la même unité de négociation. En règle générale, selon le droit canadien en matière de travail, un syndicat dont la requête en accrédi-**

**tation a été refusée ne peut pas présenter une autre demande visant substantiellement la même unité de négociation avant un certain temps. Le délai varie d'une administration à l'autre, mais le plus souvent il est de moins d'un an.**

Si des syndicats recouvrant plusieurs entreprises ou une industrie revendiquent le droit de représenter le même établissement, la convention collective doit être conclue avec celui qui possède le plus grand nombre de membres parmi les employés de l'entreprise (LFT, article 388). Face à plusieurs syndicats de métier, un employeur peut signer une convention avec un groupe de syndicats qui représentent une majorité des travailleurs visés, à la condition que les autres syndicats de métier y consentent. Sinon, chaque syndicat peut négocier sa propre convention. Si un syndicat de métier s'oppose à un syndicat d'entreprise, il peut négocier séparément, pourvu qu'il possède plus de membres que le nombre de travailleurs préférant adhérer au syndicat d'entreprise; autrement, le syndicat d'entreprise négociera pour tous.

### *3) Processus de négociation collective*

Les conventions collectives s'assortissent en général d'une durée illimitée. Les échelles salariales doivent être réévaluées chaque année (LFT, article 399 BIS); l'une ou l'autre partie peut demander aussi la modification de la convention. Une demande de modification doit être présentée au moins 60 jours avant l'expiration d'une convention collective à durée déterminée, si elle ne dépasse pas deux ans, ou 60 jours avant que deux années se soient écoulées dans le cas d'une convention visant une période indéterminée, ou déterminée et dépassant deux années, ou un travail spécifique ou non-spécifique. Les négociations ont lieu généralement tous les deux ans. Une demande de révision des échelles salariales doit par ailleurs être déposée au moins 30 jours avant la fin de leur période de validité, soit un an. Si aucune des parties ne veut les modifier, ou si le syndicat n'exerce pas son droit de faire la grève pour que des changements y soient apportés, la convention est prorogée pour une période égale à sa durée d'application précédente.

(i) Obligation de négocier

Lorsqu'un syndicat demande à l'employeur de signer une convention collective et que l'employeur refuse, les travailleurs peuvent exercer leur droit de grève (LFT, articles 387 et 450). En pratique, l'employeur est alors tenu de négocier et de s'entendre avec le syndicat. Celui-ci doit déposer un avis de grève auprès de la CCA compétente avant le débrayage (voir « Procédures de grève », à la section 2C.3(iii) ci-dessous). Les syndicats le font souvent au début des négociations ou peu de temps après.

**Les lois du travail aux États-Unis et au Canada obligent les employeurs à « négocier de bonne foi »; ce n'est pas le cas au Mexique. L'application du droit du travail dans ce pays ne porte donc pas sur les pratiques de négociation ou sur le refus de négocier en soi : elle s'attache aux conséquences du refus de l'employeur de signer une convention avec le syndicat, si le refus donne lieu à une grève. Le rôle de la CCA dans cette situation consiste à s'assurer que la grève répond aux exigences légales et, le cas échéant, à appliquer le droit de grève en accordant aux grévistes les garanties nécessaires et l'aide voulue pour interrompre les activités de l'entreprise (voir « Réglementation du droit de grève » et « Interdiction du remplacement des grévistes », aux sections 2C.3 et 2C.5 ci-dessous).**

(ii) Divulgence de l'information

Les parties n'ont aucune obligation légale de se communiquer des renseignements relatifs aux sujets de négociation. Cependant, l'article 121 de la LFT oblige un employeur à présenter sa déclaration de revenus aux travailleurs dans un délai de 10 jours suivant le dépôt de la déclaration au ministère des Finances et du Crédit public. Cette exigence vise à faciliter le partage des profits imposé par la LFT. Les employés ne sont pas autorisés à divulguer le contenu de cette déclaration à des tiers; ils peuvent toutefois en faire part à leur syndicat.

(iii) Modification des conditions de travail durant les négociations

Les modalités de la convention restent en vigueur jusqu'à l'une des éventualités suivantes : 1) le début d'une grève ou 2) la signature d'une con-

vention collective, que ce soit par suite d'une entente, d'une décision de la CCA ou d'un arbitrage volontaire. Soulignons que, comme nous le verrons plus loin (voir « Effet exécutoire des conventions », à la section 2B.4(i)), les relations collectives peuvent être suspendues ou prendre fin pour des raisons de nécessité économique, conformément aux articles 427 à 439 de la LFT.

**Aux États-Unis, un employeur ne peut unilatéralement modifier les conditions d'emploi entre le moment où une des parties avise l'autre du début de la négociation collective, et le moment où celle-ci tombe dans une impasse. L'employeur peut toutefois refuser de déduire les cotisations ou de participer à un arbitrage après l'échéance de la convention collective. Au Canada, les conditions de travail sont maintenues entre la signification d'un avis de négociation par l'une ou l'autre partie et le moment où le processus de conciliation est terminé et que les parties se retrouvent acculées à la grève ou au lock-out.**

(iv) Portée de la négociation et contenu de la convention

L'article 391 de la LFT dispose que toute convention collective doit contenir les renseignements suivants :

- I. le nom et l'adresse des parties contractantes;
- II. les entreprises et les établissements qu'elle vise;
- III. sa durée de validité ou une déclaration suivant laquelle elle vise une période indéterminée ou un travail spécifique;
- IV. les heures de travail;
- V. les jours de congé et les congés annuels;
- VI. les taux de salaires;
- VII. la formation offerte aux travailleurs des entreprises ou établissements visés;
- VIII. la formation initiale dispensée aux nouveaux employés des entreprises ou établissements visés;
- IX. les règles déterminant la constitution et le fonctionnement de comités établis conformément à la Loi fédérale sur le travail;
- X. toute autre clause dont les parties ont convenu.

Si la convention ne s'assortit d'aucune échelle salariale, elle sera annulée par la CCA parce qu'elle ne répond pas aux exigences légales. En revanche, lorsque les jours fériés et les congés annuels ou les heures de

travail ne sont pas précisés, le minimum constitutionnel et légal est appliqué, et la convention est approuvée par la commission (LFT, article 393). Une première convention collective ne peut contenir de modalités moins favorables aux travailleurs que les contrats de travail individuels.

**Contrairement au régime de négociation collective en vigueur aux États-Unis, le droit du travail mexicain ne distingue pas les sujets « facultatifs » des sujets « obligatoires » de la négociation, tout comme le droit canadien d'ailleurs.**

#### *Comités paritaires obligatoires*

La LFT exige la mise sur pied de comités paritaires qui doivent exercer des fonctions sociales et économiques prescrites par la LFT ou la convention collective. Les plus importants parmi ces comités sont les suivants : ceux qui déterminent le partage des bénéfices (LFT, article 125, section 1), ceux qui créent un cadre général déterminant les règles d'ancienneté (article 158), ceux qui formulent les politiques disciplinaires de l'entreprise (article 424, section 1) et les comités mixtes en matière de santé et de sécurité (article 509). Ces derniers ont le pouvoir de proposer des mesures de prévention, de faire enquête à la suite d'accidents ou de maladies professionnelles et d'effectuer le suivi des mesures qu'ils adoptent. Les ententes relatives aux comités paritaires peuvent allonger la liste des droits accordés aux travailleurs par la LFT ou la convention collective mais ne peuvent rien en supprimer.

#### (v) Conciliation et arbitrage en cas de différends relatifs à la négociation

Un syndicat et un employeur peuvent en tout temps demander la conciliation par les autorités en matière de travail. Le STPS a créé un groupe de conciliateurs qui aident les parties à régler leurs conflits de travail. Une fois que le syndicat a déposé un avis de grève auprès de la CCA compétente, la conciliation par cette dernière devient obligatoire. À ce moment-là, la CCA convoquera l'employeur et lui donnera la possibilité de répliquer aux propos du syndicat; elle tiendra une audience de conciliation avant le débrayage. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, le syndicat peut faire la grève à la date mentionnée dans son avis.

L'arbitrage des conflits liés à la négociation n'est pas exigé par le législateur au Mexique, mais les parties peuvent accepter de soumettre leur différend à ce processus en tout temps. De plus, une fois que la grève est commencée, le syndicat peut saisir la CCA compétente du conflit et lui demander de trancher. Pour une discussion plus détaillée de la conciliation et du règlement des différends par les CCA, voir « Réglementation du droit de grève », à la section 2C.3 ci-dessous.

En pratique, lorsque les syndicats au Mexique déclarent leur intention de faire la grève, les parties demandent souvent l'intervention des autorités afin qu'elles assurent la médiation et la conciliation. Si le conflit survient dans une entreprise ou une industrie importante, le secrétaire fédéral du Travail ou les secrétaires du Travail des États intervient souvent, soit personnellement, soit par l'entremise de ses hauts fonctionnaires. C'est alors que la véritable négociation s'enclenche habituellement, la médiation aidant les parties à s'entendre.

**Dans la plupart des administrations canadiennes, la conciliation est une condition préalable à tout débrayage. L'arbitrage relatif à une première convention collective est aussi offert, essentiellement en vue d'empêcher l'employeur de faire obstruction au syndicat nouvellement accrédité. Aux États-Unis, un syndicat peut faire la grève dès l'échéance d'une convention collective, sans médiation ou conciliation obligatoire. La *National Labor Relations Act* limite généralement l'intervention du gouvernement à une médiation faisant suite à une demande des deux parties. Le service fédéral de médiation et de conciliation aux États-Unis ne peut s'ingérer dans un conflit qu'à la demande des parties. Seule une question d'urgence nationale réelle peut donner lieu à des mesures gouvernementales plus fermes. La *Railway Labor Act*, de son côté, exige la médiation avant toute grève dans le secteur des chemins de fer et des lignes aériennes; elle permet une intervention encore plus déterminée du gouvernement dans ces industries, par le président lui-même ou le Congrès. (Voir l'annexe 4A ci-dessous.)**

(vi) Décrets-lois : Élargissement de la portée de la convention pour qu'elle s'applique à tout un secteur ou une région

Le syndicat qui représente au moins les deux tiers des syndiqués dans un même secteur industriel ou géographique peut demander au ministère

du Travail et de la Sécurité sociale de l'État ou du pays de prendre un décret-loi (*contrato-ley*) qui vise tout le secteur. Un décret-loi constitue, au sens de l'article 404 de la LFT, « une entente intervenue entre un ou plusieurs syndicats de travailleurs et divers employeurs, un syndicat d'employeurs ou plusieurs, afin d'établir des conditions de travail dans un secteur déterminé de l'industrie, lorsque ces conditions sont déclarées obligatoires dans un ou plusieurs États fédéraux, dans une ou plusieurs zones économiques au sein d'un ou de plusieurs États, ou sur tout le territoire national. » Le décret-loi étend donc la portée des modalités de travail négociées à tous les employeurs et à tous les employés d'un secteur précis de l'industrie.

Dès réception d'une telle requête, les autorités peuvent convoquer une réunion des syndicats intéressés et des employeurs touchés. Ceux qui y assistent peuvent, dans le cadre d'un vote majoritaire distinct des syndicats et des employeurs qui comptent les deux tiers des employés syndiqués de l'industrie ou du secteur en question, adopter un décret-loi frappant tout le secteur. Avant cet élargissement obligatoire des conditions, les non-syndiqués et les employeurs ont la possibilité de faire entendre leurs objections.

Le décret-loi est appliqué par le syndicat majoritaire dans chaque lieu de travail, souvent au moyen d'un comité syndical-patronal supervisé par une commission nationale. Il y a en ce moment 7 décrets-lois en vigueur, dans les secteurs suivants : 4 secteurs du textile (coton, laine, soie et fibres dures), regroupant 30 syndicats et 34 507 travailleurs en 1996; le caoutchouc (1 syndicat et 10 004 travailleurs); le sucre (9 syndicats et 27 942 travailleurs) et la radio-télévision (7 syndicats et 18 256 travailleurs)<sup>7</sup>.

Un décret-loi reste en vigueur pendant au plus deux ans (LFT, article 412). Il peut être modifié sur requête présentée aux autorités par les syndicats ouvriers et les employeurs représentatifs du secteur, selon un processus semblable à celui qui régit la modification des conventions collectives. Il peut prendre fin avec le consentement des parties ou si une demande de révision ne se solde pas par une entente et que les syndicats n'ont pas ensuite exercé leur droit de grève.

<sup>7</sup> Voir Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), *Informe de Labores 1996-1997* (Mexico, D.F.: STPS, 1997), p. 104, cuadro 6.

**Au Canada, la province de Québec a créé un tel instrument qui permet l'application des modalités de la convention dans un secteur ou une catégorie professionnelle au complet. Ces décrets visent 29 catégories ou secteurs. L'élargissement obligatoire d'une convention collective aux employeurs et employés non syndiqués n'est pas possible aux États-Unis ni ailleurs au Canada.**

#### *4) Application des conventions collectives*

##### (i) Effet exécutoire des conventions

Toutes les conventions collectives doivent être examinées par la CCA, qui s'assure qu'elles respectent la loi et ne réduisent en rien les droits minimums accordés aux travailleurs par la LFT. Après cet examen, la convention est considérée comme une ordonnance judiciaire de la commission elle-même et est applicable en conséquence. La convention collective peut être résiliée avec le consentement de l'employeur et du syndicat, ou bien à cause de la fin du projet visé par la convention ou de la fermeture permanente de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les articles 427 à 439, la LFT crée un mécanisme par lequel un employeur peut suspendre les relations de travail collectives ou y mettre fin dans certaines situations de nécessité économique. La suspension ressemble un peu au licenciement temporaire prévu dans les lois canadiennes et américaines, tandis que la fin des relations s'assimile à un licenciement permanent ou à une fermeture d'usine. Les articles 427 et 434 énoncent les motifs reconnus par le législateur pour justifier de telles mesures<sup>8</sup>. La suspension ou la fin des relations de travail collectives doit

<sup>8</sup> Article 427. Liste des motifs de suspension temporaire des relations de travail dans une entreprise ou un établissement :

- I. un cas de force majeure ou tout événement imprévu non attribuable à l'employeur, son incapacité physique ou son décès entraîne la suspension du travail en tant que conséquence inévitable, immédiate et directe;
- II. la pénurie de matières premières non imputable à l'employeur;
- III. la surproduction compte tenu de la situation économique de l'entreprise et l'état du marché;
- IV. l'incapacité temporaire, connue et évidente de l'entreprise d'assumer ses responsabilités financières;

être approuvée par la CCA. Sauf dans les cas visés à la partie I de l'article 427 ou aux parties I ou V de l'article 434<sup>9</sup>, l'autorisation de la CCA doit être obtenue au préalable. La suspension ou la réduction des heures de travail des employés peut s'effectuer par ordre inverse d'ancienneté. Lorsqu'elle approuve une suspension, la CCA accorde aux travailleurs visés une indemnisation pouvant aller jusqu'à un mois de salaire. Ceux qui perdent leur emploi ont le droit de recevoir au moins trois mois de salaire plus une allocation d'ancienneté (voir la description sous « Relation d'emploi individuelle », à la section 1D ci-dessus). Les travailleurs qui sont suspendus gardent le droit de recouvrer leur poste; si une entreprise dont les relations de travail collectives avaient pris fin redémarre, les clauses sur la préférence d'embauche contenues dans la convention collective s'appliqueront.

**Les lois canadiennes et américaines en matière de travail n'offrent aucun mécanisme permettant la suspension ou la résiliation des modalités d'une convention collective en raison des difficultés économiques de l'employeur ou de la nécessité. Ces mécanismes sont laissés au soin des négociateurs.**

## (ii) Procédures d'application

Le syndicat a le droit de déposer une plainte à la CCA s'il estime que l'employeur n'a pas respecté la convention collective. Chaque travailleur

---

V. l'absence d'argent ou l'impossibilité d'en obtenir aux fins de la poursuite normale du travail, à la condition que ces faits soient prouvés adéquatement par l'employeur;

Article 434. Liste des motifs de cessation des relations de travail :

- I un cas de force majeure ou tout événement imprévu non attribuable à l'employeur, son incapacité physique ou son décès entraîne la suspension du travail en tant que conséquence inévitable, immédiate et directe;
- II l'incapacité connue et évidente de l'entreprise d'assumer ses responsabilités financières;
- III l'épuisement de la substance extraite par une entreprise minière;
- IV les cas mentionnés à l'article 38;
- V la déclaration légale de l'insolvabilité et de la faillite, si l'autorité compétente ou les créanciers décident de fermer l'entreprise ou de cesser de financer la production.

<sup>9</sup> *Ibid.*

jouit aussi de ce droit individuellement; ces plaintes sont normalement déposées lorsqu'un problème n'a pu être réglé au moyen de discussions directes avec l'employeur. Devant la CCA, le travailleur peut présenter son cas lui-même ou avec l'aide du syndicat. La commission cherchera dès le début à concilier le différend entre les parties; si aucun règlement n'en résulte, elle tiendra une audience et rendra une ordonnance.

**Le recours aux CCA au Mexique pour résoudre les griefs, collectifs ou individuels, fait contraste avec les régimes américains et canadiens, où l'arbitrage privé constitue généralement le mécanisme d'application des conventions, de préférence aux instances de la NLRB (aux États-Unis), des commissions ou du conseil au Canada.**

#### *5) Nouveaux employeurs*

Un changement d'employeur, que ce soit notamment par la vente ou le transfert d'un établissement ou d'une entreprise, ne touche en rien les relations de travail au sein de cet établissement ou de cette entreprise : la convention collective demeure inchangée, le nouvel employeur est lié par ses termes et le droit du syndicat dans la convention n'est pas touché.

**En droit du travail canadien, les modalités de la convention collective lient aussi l'entité qui poursuit les activités de l'ancien employeur. Aux États-Unis, son successeur n'a l'obligation de négocier avec le syndicat que dans les cas où il a embauché une majorité des employés syndiqués de son prédécesseur. Les clauses de la convention ne lient pas le nouvel employeur.**

#### *6) Obligations des syndicats envers les travailleurs qu'ils représentent*

Selon l'article 375 de la LFT, un syndicat doit représenter ses membres et défendre leurs droits individuels, sauf si la personne choisit d'agir directement et sans l'aide de son syndicat.

**Le droit américain et canadien impose un devoir de juste représentation aux syndicats. Ceux-ci doivent donc représenter tous les membres d'une unité de négociation sans faire preuve d'« arbitrarité », de mauvaise foi ou de discrimination. Cette obligation s'applique à l'administration de la convention collective. Aux États-Unis et dans la plupart des administrations canadiennes, cette obligation s'étend aussi à la négociation de la convention collective.**

### *7) Révocation du titre dans une convention collective*

Les travailleurs qui souhaitent changer de représentants dans le cadre de la négociation collective peuvent en tout temps, par l'entremise d'un syndicat enregistré, contester le droit du syndicat en place dans la convention collective (voir « Acquisition d'un droit dans une convention collective », à la section 2B.2 ci-dessus). Ceux qui désirent mettre fin complètement à leur représentation syndicale plutôt que de changer de syndicat peuvent demander la dissolution du syndicat en place ou nommer comme détenteur du droit dans la convention un syndicat qu'ils dissoudront par la suite (voir « Formation et dissolution des syndicats », à la section 2A.2 ci-dessus). En pratique, la désyndicalisation arrive rarement.

Les lois du travail au Canada créent des moments périodiques où les employés peuvent changer de représentant syndical ou s'en défaire. Par souci de stabilité dans les relations industrielles, cependant, une période d'un an est généralement prévue pour la négociation d'une convention collective. Lorsqu'une convention est déjà en vigueur, un syndicat peut en général voir son accréditation révoquée uniquement durant les périodes autorisées, soit généralement dans un délai de deux mois précédant l'expiration de la convention collective. Aux États-Unis, les travailleurs peuvent aussi changer d'agent négociateur ou s'en défaire, mais l'accréditation d'un syndicat ne peut être révoquée si une élection a eu lieu au sein de l'unité de négociation au cours de l'année précédente ou durant les trois premières années de validité de la convention collective.

## C. PRINCIPE 3 – DROIT DE GRÈVE

1) *Fondements juridiques*

La Constitution du Mexique de 1917 était la première au monde à protéger le droit de grève. Quatre sections de l'article 123 touchent directement ce droit :

Selon la section XVII, « toutes les lois doivent reconnaître la grève et le lock-out<sup>10</sup> comme droit des travailleurs et des employeurs. »

À la section XVIII, une grève est considérée comme légale « lorsqu'elle a pour but d'atteindre un équilibre entre les différents facteurs de production en harmonisant les droits des travailleurs avec ceux des fournisseurs de capitaux. La grève sera déclarée illégale seulement si la majorité des grévistes commettent des actes violents contre les personnes ou les biens. »

D'après la section XIX, « le lock-out est légal seulement lorsqu'un excédent de production exige la suspension du travail pour que les prix correspondent aux coûts, et alors seulement avec l'approbation préalable de la commission de conciliation et d'arbitrage. »

<sup>10</sup> Le terme lock-out dans cette disposition constitutionnelle traduit habituellement l'espagnol *paro*. Cependant, il ne s'agit pas d'une traduction exacte à la lumière du droit américain et canadien du travail. En effet, le lock-out a un sens précis dans le contexte des négociations collectives aux États-Unis et au Canada. C'est un outil économique puissant dont peut se prévaloir l'employeur qui interdit à ses salariés de se présenter au travail afin de les contraindre à accepter sa proposition. Aux États-Unis et au Canada, le lock-out constitue donc pour l'employeur l'équivalent de la grève pour les travailleurs. Lorsqu'il est invoqué, l'employeur demande généralement une réduction des salaires et des avantages sociaux. Dans les deux pays, c'est une solution rarement utilisée. Au Canada, les exigences strictes de conciliation et de médiation empêchent habituellement le lock-out. Chez les Américains, la capacité de l'employeur de mettre en œuvre unilatéralement son offre finale une fois que les parties parviennent à une impasse dans les négociations limite le recours à cette mesure, puisque la mise en œuvre force le syndicat à débrayer ou à accepter les modalités imposées de façon unilatérale.

Au Mexique, le *paro* dans le sens constitutionnel n'a rien à voir avec la négociation collective. Le concept de « lock-out » n'existe pas en droit du travail mexicain. Les employeurs ne peuvent l'utiliser pour forcer les travailleurs à accepter une réduction des salaires ou des avantages sociaux (bien qu'il soit arrivé que des entreprises ferment leurs portes pour les rouvrir par la suite afin d'atteindre cet objectif). À l'article 123, le *paro* a une signification différente : il désigne l'arrêt du travail par l'employeur en raison de la nécessité économique. On devrait donc plutôt le traduire par « licenciement ».

La section XXII énonce que « l'employeur qui congédie un travailleur sans motif valable ou parce qu'il a adhéré à une association ou à un syndicat ou pris part à une grève légale, est tenu, au choix du travailleur, soit de respecter le contrat, soit de l'indemniser en lui versant trois mois de salaire. »

La première grève reconnue au Mexique remonte à 1582, lorsque les chanteurs de la cathédrale métropolitaine de Mexico ont protesté contre la réduction de leurs salaires par la ville; la grève avait duré un mois et demi. Une autre grève ancienne impliqua en 1766 des mineurs de la mine Real del Monte, en Hidalgo. Le XIX<sup>e</sup> siècle a été témoin de diverses grèves notables : les tisserands de Tlalpan, dans le district fédéral, ont revendiqué des jours de travail plus courts; les travailleurs du textile à l'usine La Magdalena ont débrayé contre la boutique de l'entreprise, tandis que des mineurs de Pachuca, en Hidalgo, ont demandé de meilleures conditions de travail. Au début du XX<sup>e</sup> siècle, les grèves les plus connues ont impliqué les mineurs de Cananea et Sonora ainsi que les travailleurs du textile de Rio Blanco, à Veracruz. Certains auteurs estiment que ces grèves ont été les précurseurs de la révolution de 1910.

La loi du travail du Yucatán en 1915 est le premier texte mexicain à mentionner les grèves. On y définit une grève comme l'arrêt de travail par les travailleurs ou le non-respect de leur contrat de travail « en vue d'obliger l'employeur à répondre à leurs besoins et à leurs exigences ».

Pendant une décennie et demie après l'adoption de la Constitution de 1917, la compétence en droit du travail a appartenu exclusivement aux États. Entre cette date et 1929, bon nombre d'États ont édicté des lois traitant des grèves, dont la Loi Tamaulipas de 1925, qui établit un important précédent pour la loi fédérale de 1931. Cette loi définissait une grève comme étant « la suspension du travail à la suite de l'établissement d'une coalition de travailleurs »; elle créait ainsi la notion de coalition, d'une activité concertée par des travailleurs dans le but de défendre leurs intérêts communs.

En Oaxaca, la grève est définie par le législateur en tant qu'action collective des travailleurs en vue d'interrompre temporairement leur travail normal en vue d'équilibrer les différents facteurs de production ainsi que d'harmoniser les droits des travailleurs et ceux de l'employeur. Ce libellé a préparé le terrain pour les définitions et les normes qui ont fait leur apparition dans la LFT de 1931. Celle-ci a fait entrer le droit du travail dans le champ des compétences fédérales, l'application étant partagée

entre les autorités fédérales et étatiques. La grève constitue alors « une suspension du travail à la suite de l'établissement d'une coalition de travailleurs ».

La réglementation par le législateur du droit constitutionnel de faire la grève demeure un point controversé du droit du travail mexicain. Les réformes ultérieures ont introduit le concept de grèves « légales », ce qui sous-entend que les travailleurs doivent obtenir l'approbation préalable des autorités pour débrayer. En plus de la définition constitutionnelle des grèves licites et illicites, les concepts de grève légale ou illégale, de grève existante ou non existante et de grève justifiée ou injustifiée ont compliqué ce domaine du droit du travail au Mexique.

L'article 440 de la LFT de 1970 a peaufiné la définition d'une grève, qui est devenue ainsi « la suspension temporaire du travail par une coalition de travailleurs ». Cette formulation reconnaît le droit de faire la grève sans autorisation préalable. Les articles 440 à 469 et 920 à 938 de la LFT sont les principales dispositions régissant le droit de grève.

### *2) Mouvements de grève protégés*

L'article 443 de la LFT limite la grève « au simple fait d'interrompre le travail ». Le cadre législatif qui protège le droit de grève ne s'étend donc pas au ralentissement du travail ou à d'autres tactiques qui n'entraînent pas un arrêt de travail.

**Les lois canadiennes du travail ont adopté une définition large du terme « grève », qui comprend généralement la plupart des mouvements concertés de refus, de cessation ou de ralentissement de travail ou d'autres activités visant à limiter la production. La *National Labor Relations Act* aux États-Unis emploie une définition plus étroite, excluant de sa définition des « activités concertées protégées » les grèves partielles et intermittentes de même que les ralentissements du travail.**

### *3) Réglementation du droit de grève*

La grève est permise durant la période de validité de la convention collective si l'employeur ne respecte pas ses engagements; les employés peu-

vent aussi revendiquer par moyen de grève la modification des conditions de travail durant la réouverture annuelle de la question salariale ou pendant les négociations collectives générales. La grève peut également servir à faire appliquer les dispositions de la LFT sur le partage des bénéfices. Les grèves de solidarité sont expressément autorisées par l'article 450 de la LFT, section VI. Les clauses d'interdiction de grève sont inconstitutionnelles en droit mexicain.

**Au Canada, toutes les administrations interdisent le débrayage pendant que la convention est en vigueur; l'arbitrage est exigé pour le règlement de tout différend touchant l'interprétation, l'application et le non-respect présumé de la convention. Aux États-Unis, les clauses d'interdiction de grève sont laissées à la discrétion des parties. La vaste majorité des conventions collectives contiennent une interdiction de faire la grève durant la période de validité de l'entente, l'arbitrage étant le recours spécifique prévu en cas de défaut. Ni le Canada ni les États-Unis ne permettent les boycottages secondaires à l'appui de travailleurs aux prises avec un conflit de travail primaire.**

Le droit mexicain du travail régleme le droit de grève comme suit :

- 1) la grève doit viser des objectifs autorisés;
- 2) l'employeur, les grévistes ou toute autre tierce partie intéressée ont le droit d'exiger qu'un syndicat en grève démontre qu'il a l'appui d'une majorité des employés de l'entreprise ou de l'établissement touché par la grève;
- 3) l'emploi des travailleurs en grève prend fin lorsqu'une majorité des grévistes commettent des actes de violence contre les personnes ou les biens, ou encore lorsqu'un débrayage survient en temps de guerre et implique des travailleurs des établissements ou services gouvernementaux;
- 4) certains employés qui assurent des services fondamentaux doivent poursuivre leur travail durant la grève;
- 5) une procédure de grève doit obligatoirement être suivie; elle comprend un préavis minimum (six jours dans le secteur privé) et la conciliation par la CCA compétente;
- 6) un mécanisme permet au syndicat de soumettre le conflit de travail à la CCA compétente pour qu'elle tranche et de demander un redressement lorsque la grève est imputable à l'employeur.

Une partie de ce travail de réglementation s'effectue au moyen de définitions dans la loi, dont les principales sont celles des grèves illicites, des grèves inexistantes en droit et des grèves justifiables.

(i) Définitions dans les lois

\* *Grève inexistante en droit* (LFT, article 459) s'entend d'une grève qui n'implique pas une majorité de travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement, d'une grève qui ne vise pas les objectifs autorisés par le législateur (LFT, article 450) ou d'une grève qui ne satisfait pas aux exigences procédurales énoncées à l'article 920 (voir « Procédures de grève », ci-dessous).

L'article 450 de la LFT définit ainsi les objectifs nécessaires pour qu'une grève existe en droit :

- I. atteindre un équilibre entre les différents facteurs de production en harmonisant les droits des travailleurs avec ceux des fournisseurs de capitaux;
- II. faire accepter la convention collective par l'employeur ou le groupe d'employeurs<sup>11</sup> et les modifications apportées à cette convention à l'échéance;
- III. faire accepter un décret-loi par l'employeur et les révisions apportées à ce décret-loi à l'échéance;
- IV. faire respecter la convention collective ou le décret-loi lorsque l'employeur fait défaut de s'y conformer;
- V. appliquer les exigences légales relatives au partage des bénéfices;
- VI. appuyer une grève qui vise un des objectifs précités;
- VII. obtenir des révisions salariales à la date d'anniversaire de la convention, conformément aux articles 399 et 419; ces articles imposent la tenue annuelle de négociations sur les salaires à chaque date d'anniversaire, normalement à la mi-mandat d'un contrat de deux ans.

<sup>11</sup> Le droit du travail du Mexique permet aux syndicats titulaires de l'enregistrement approprié de négocier avec des groupes d'employeurs. Voir « Statut juridique des syndicats », à la section 2A.3, et « Acquisition d'un droit dans une convention collective », à la section 2B.2 ci-dessus.

Si une grève est déclarée inexistante en droit, les travailleurs doivent retourner au travail dans un délai de 24 heures, faute de quoi ils peuvent être congédiés.

\* Il y aura *grève illicite* lorsqu'une majorité de grévistes commettent des actes de violence contre les personnes ou les biens, ou encore lorsqu'une grève est déclenchée en temps de guerre par des travailleurs qui sont en poste dans des établissements gouvernementaux. Les employés en grève illicite sont considérés comme ayant quitté leur emploi.

\* Une grève sera *justifiable* lorsqu'elle est imputable à l'employeur, par exemple si celui-ci contrevient systématiquement à la convention collective. Une grève déclarée justifiable par la CCA peut entraîner de graves conséquences économiques pour l'employeur. (voir « Procédures de grève », ci-dessous).

#### (ii) Maintien des services en temps de grève

L'article 466 oblige certains travailleurs à continuer d'assurer divers services. Plus particulièrement, les employés du secteur des transports doivent se rendre jusqu'à leur destination finale et les travailleurs des soins de santé doivent veiller à ce que les patients soient transférés en toute sécurité à d'autres établissements avant la grève.

Il est arrivé que le président de la république prenne un décret, qu'on appelle une *requisa*, en vue de transférer à un administrateur nommé par le gouvernement le contrôle d'une entreprise de télécommunications ou de transport menacée de grève. Les *requisas* sont autorisées seulement en vertu de dispositions législatives spécifiques aux industries des télécommunications et des transports. En général, ces lois existent pour assurer une continuité de ces services à la population et ainsi éviter tout préjudice aux intérêts nationaux. Elles permettent au gouvernement fédéral de prendre le contrôle des entreprises évoluant dans ces industries dans des situations précises, notamment en temps de guerre ou en cas de « danger imminent pour l'économie nationale ». L'administrateur qui en assume la responsabilité peut être autorisé à employer d'autres travailleurs pour que l'entreprise poursuive ses activités malgré la grève.

Certains syndicats ont fait valoir que le recours à de tels décrets brimait le droit constitutionnel des travailleurs de faire la grève.

**Les gouvernements au Canada ont aussi adopté des lois spéciales de retour au travail pour mettre fin à des grèves par ailleurs légales, généralement dans des entreprises importantes sur le plan économique. Par exemple, le gouvernement fédéral a pris ces mesures à 30 reprises dans des entités de compétence fédérale entre 1950 et 1999 pour briser des grèves dans les secteurs des chemins de fer, des services postaux, des activités portuaires, de l'expédition et de la manutention du grain. En vertu des dispositions sur l'urgence nationale contenue dans les lois fédérales du travail aux États-Unis, le président peut enjoindre au procureur général d'obtenir une injonction auprès des tribunaux frappant une grève ou une menace de grève. Un tribunal peut délivrer une injonction valable pendant 80 jours s'il est convaincu que la grève ou la menace de grève peut mettre en danger la santé ou la sécurité de la population. Ces dispositions ont servi dans plusieurs industries, soit l'acier, le charbon, l'énergie atomique, le transport maritime et les télécommunications.**

### (iii) Procédures de grève

Les articles 920 à 938 décrivent les procédures de grève. L'article 920 exige que le syndicat transmette un avis écrit de ses revendications à l'employeur, puis en fasse parvenir une copie à la CCA; cet avis doit préciser les objectifs de la grève de même que la date et l'heure du début de la grève si ces revendications ne sont pas satisfaites. Un délai d'au moins six jours doit s'écouler avant le débrayage, sauf si l'employeur assure un service public, auquel cas 10 jours de préavis sont nécessaires. L'avis de grève est appelé *emplazamiento de huelga* en droit du travail mexicain.

Les syndicats remettent normalement un avis de grève lors du renouvellement de la convention ou de la réouverture annuelle des questions salariales, de sorte que les autorités du travail au Mexique reçoivent des milliers d'*emplazamientos* chaque année. Le déclenchement de la grève en bonne et due forme, l'*estallamiento de huelga*, est beaucoup moins fréquent.

En vertu des articles 448 et 902, l'exercice du droit de grève (par la notification) suspend toute instance entre les parties devant une CCA, à moins que le syndicat ne demande à la commission de résoudre le con-

flit. Selon l'article 924 de la LFT, la signification d'un avis de grève suspend aussi l'application de tous les jugements contre les éléments d'actif de l'employeur et empêche la confiscation de cet actif, qui doit être préservé afin de protéger les droits des travailleurs, particulièrement en ce qui concerne la retraite, l'indemnité de départ, la sécurité sociale et les fonds de logement. Les droits des travailleurs relatifs à ces obligations ont priorité sur tous les autres, sauf l'impôt et les taxes.

Après avoir reçu l'avis de grève, l'employeur a 48 heures pour répondre aux revendications du syndicat par écrit. À moins que l'article 923 ne s'applique, la CCA convoque alors les parties à une audience de conciliation. L'article 923 dispose qu'une CCA ne peut donner suite à un avis d'intention de grève si cet avis est donné par un syndicat qui n'est pas signataire de la convention collective ou du décret-loi, ou encore par une organisation qui cherche à conclure une convention collective malgré qu'une convention visant les travailleurs en question ait déjà été déposée auprès de la CCA. Par conséquent, si une convention collective ou un décret-loi est en vigueur, la CCA ne procédera pas à la conciliation et ne rendra pas de décision conformément à la démarche décrite ci-après, à moins que l'avis de grève ne soit déposé par le syndicat qui détient un droit dans la convention ou par le syndicat qui applique le décret-loi. En outre, la CCA ne mettra pas en œuvre ces procédures de règlement des différends si un syndicat dépose un avis de grève visant la signature d'une nouvelle convention collective alors qu'une convention qui n'est pas encore ouverte pour modification (voir « Processus de négociation collective », à la section 2B.3 ci-dessus) a déjà été consignée à la CCA.

Si la conciliation ne se solde pas par une entente, le syndicat peut déclencher la grève.

#### (iv) Interruption du travail et protection de l'équipement et des matières premières

En cas de grève, le syndicat érige des drapeaux rouges et noirs sur les lieux de travail. Ces drapeaux sont le symbole universel de la grève au Mexique. Tous les travailleurs de l'établissement doivent alors cesser leur travail (voir toutefois « Maintien des services en temps de grève », ci-dessus). L'entreprise doit interrompre ses activités, sauf celles qui sont nécessaires à la protection de l'équipement et des matières premières.

L'article 449 de la LFT oblige les CCA et les autorités civiles correspondantes à respecter le droit de grève et à accorder aux travailleurs l'aide et les garanties voulues pour l'arrêt de travail. Le syndicat assume par contre la responsabilité légale de la préservation de l'équipement et des matières premières; il doit coopérer en fournissant des travailleurs à cette fin.

Avant le début de la grève, la CCA doit fixer le nombre de travailleurs qui resteront en poste pour préserver l'équipement et les matières premières, de manière à ce que le syndicat puisse respecter son obligation de protéger les biens de l'employeur durant la cessation du travail. Les parties ont le droit d'être entendues par la CCA à ce sujet. Le syndicat doit présenter à la commission une liste des membres qui peuvent rester à leur poste.

(v) Demande de détermination du caractère illégal ou de l'absence de fondement légal d'une grève

Comme nous l'avons précisé plus haut, l'article 451 de la LFT énonce qu'une grève qui n'implique pas une majorité de travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement est déclarée non existante en droit. À la suite d'un délai de 72 heures après l'interruption du travail, les grévistes, l'employeur ou toute tierce partie intéressée peuvent demander une ordonnance qui déclarerait la grève inexistante en droit. La CCA enclenchera alors ses procédures dont une audience et la réception de témoignages ou d'éléments de preuve. Elle peut aussi tenir un *recuento* ou un décompte des voix pour connaître le sentiment de la majorité et déterminer si la grève existe en droit ou non. Si une majorité de travailleurs n'appuient pas le débrayage, la CCA déclare que la grève est inexistante en droit, et les grévistes doivent retourner au travail dans les 24 heures ou risquer le renvoi. Si la CCA n'est pas saisie d'une demande visant une telle déclaration, la grève est présumée exister en droit.

**Aux États-Unis, les votes de grève ne sont pas obligatoires, mais en pratique, bon nombre de syndicats vont tenir un scrutin sur la grève. Les lois canadiennes sur les relations de travail exigent un vote de grève, habituellement auprès des travailleurs de l'unité de négociation, avant le déclenchement d'une grève.**

Une demande visant à faire déclarer une grève illicite peut être présentée en tout temps après le début de la grève. Les articles 928 à 933 énoncent une marche à suivre détaillée pour l'audition des demandes de déclaration de grève illégale ou inexistante, y compris les procédures entourant le vote de grève qui peut être organisé pour qu'on sache si la grève existe en droit.

(vi) Moyens de mettre fin à une grève existante en droit et légale

Selon l'article 469 de la LFT, on peut mettre fin à une grève existante en droit et légale par les moyens suivants :

- I. les grévistes et l'employeur y consentent;
- II. l'employeur accepte les revendications écrites du syndicat et il accepte de verser les salaires que les travailleurs n'ont pas reçus;
- III. un arbitre ou un conseil arbitral choisi librement par les parties l'ordonne;
- IV. la CCA l'ordonne si elle a été saisie du différend par les grévistes.

Les grèves sont réglées le plus souvent par une entente intervenue entre le syndicat et l'employeur. Si la CCA est appelée à rendre une décision relative à un conflit de travail à la demande du syndicat, l'article 937 dispose que la commission, lorsqu'elle déclare dans sa sentence que la grève est imputable à l'employeur, doit ordonner que ce dernier accède aux demandes des employés, si ces demandes sont légales, et verse aux travailleurs la rémunération visant les jours de grève. Cependant, l'employeur ne peut être obligé par cet article de rémunérer les employés en grève de solidarité.

**Cette possibilité pour le syndicat de saisir la CCA d'un différend pour règlement n'existe pas en droit américain et canadien, où les deux parties doivent normalement s'entendre pour faire en sorte que la grève puisse être résolue par un tiers. Une exception est prévue cependant dans la *Railway Labor Act* des États-Unis, où le législateur permet l'intervention exécutoire du gouvernement (même le Congrès ou le président) devant certains conflits, de même que dans bon nombre d'administrations canadiennes, où la commission ou encore le ministre du Travail peuvent régler un différend rattaché à une première convention collective.**

#### *4) Mesures de soutien*

Comme nous l'avons déjà souligné, l'article 450 de la LFT précise que les travailleurs peuvent faire la grève en guise d'appui à une grève légale d'autres travailleurs. Les employés peuvent également manifester pour appuyer leurs revendications ou celles d'autres travailleurs, conformément à la liberté de réunion et à la liberté d'expression. Bien que les travailleurs soient libres de le faire, ils ont rarement recours au piquetage chez leur employeur en cas de conflit de travail. De toute façon, les employeurs sont tenus de cesser la production une fois que la grève commence (voir ci-après).

#### *5) Interdiction du remplacement des grévistes*

L'article 4 de la LFT interdit d'utiliser ou de tenter d'utiliser des remplaçants lorsque des travailleurs se trouvent en grève légale. La seule exception possible survient dans l'éventualité où le syndicat refuse de fournir les effectifs nécessaires pour préserver l'équipement et les matières premières (voir « Réglementation du droit de grève », à la section 2C.3 ci-dessus). Alors, l'employeur peut recourir à des employés temporaires en vertu de l'article 936 de la LFT.

**Aux États-Unis, l'employeur peut chercher à poursuivre ses activités en temps de grève. Il peut demander aux travailleurs représentés par le syndicat de rester en poste ou d'y retourner durant la grève. Il peut embaucher des remplaçants qui font le travail et qui prennent de façon permanente le poste des grévistes, sauf si la grève est déclenchée pour protester contre les pratiques de travail déloyales de l'employeur. Au Canada, il est interdit de remplacer définitivement les travailleurs en grève; pour ne pas cesser ses activités, l'employeur peut se servir du personnel de direction et, dans la plupart des provinces, de travailleurs qui ne sont pas en grève ou de remplaçants temporaires.**

## D. PROTECTION CONTRE L'INTERVENTION

### 1) *Motifs valables*

La section XXII de l'article 123 de la Constitution mexicaine ainsi que diverses dispositions de la LFT font en sorte que les employés congédiés en raison de leurs activités syndicales ou d'autres activités licites puissent recouvrer leur poste ou obtenir une indemnité de départ, à leur choix.

Cette section de l'article 123 dispose donc que « l'employeur qui congédie un travailleur sans motif valable ou parce qu'il a adhéré à une association ou à un syndicat ou pris part à une grève légale, est tenu, au choix du travailleur, soit de respecter la convention, soit de l'indemniser en lui versant trois mois de salaire. La loi précisera les cas où l'employeur peut être soustrait à l'obligation d'appliquer la convention en versant une indemnité. »

L'article 47 de la LFT définit 15 motifs valables de congédiement et rend illégal tout renvoi qui ne se fonde pas sur ces motifs. Les activités syndicales et les autres activités licites ne figurent pas dans cette liste. Par ailleurs, un travailleur mexicain qui est congédié n'est pas obligé de prouver que son congédiement constitue une mesure antisyndicale : il incombe toujours à l'employeur d'établir que le renvoi s'appuie sur un motif prévu par la loi. En vertu des principes généraux du droit du travail mexicain, toute ambiguïté dans les éléments de preuve quant à l'existence d'un motif valable doit être résolue en faveur du travailleur. L'article 48 de la LFT accorde aux employés congédiés à cause de leurs activités syndicales le choix de demander une ordonnance de réintégration de la CCA compétente ou d'accepter au moins trois mois de salaire (*indemnización*). Dans la majorité des cas, l'employé négociera une indemnité de départ avec l'aide d'un avocat et n'exigera pas de recouvrer son poste. Pour plus de détails, voir « Relation d'emploi individuelle », à la section 1D ci-dessus.

### Encadré 3.3

#### Indemnité de départ en droit du travail mexicain

On ne soulignera jamais assez à l'intention des lecteurs américains et canadiens l'importance de l'indemnité de départ dans le régime mexicain. Tout travailleur a le droit de recevoir une indemnité lorsqu'il perd son emploi, à moins qu'il ne soit congédié en raison d'un des 15 actes d'inconduite prévus à l'article 47 de la LFT. Il n'existe aucun régime d'assurance-chômage au Mexique, de sorte que le versement immédiat d'une indemnité de départ, la plus élevée possible, revêt un intérêt primordial pour les travailleurs, qu'ils aient fait l'objet d'un licenciement individuel ou collectif.

Un grand nombre de dossiers où le plaignant se dit victime d'un congédiement injuste sont traités chaque année dans les CCA fédérale et étatiques (en 1996, la commission fédérale à Mexico a été saisie de 4 610 demandes de ce genre). Les CCA exhortent normalement les parties à s'entendre en privé sur le montant de l'indemnité de départ.

Dans tout le pays, les travailleurs peuvent obtenir de l'aide juridique gratuite de la part du Bureau fédéral du défenseur public en droit du travail; comme cette aide juridique constitue un avantage conféré à tous les travailleurs, la demande est forte. Lorsqu'un employé retient les services d'un avocat privé pour se faire représenter devant la CCA, les honoraires de l'avocat atteignent en général un pourcentage du montant total de l'indemnité. Les parties sont donc incitées à conclure l'entente la plus élevée possible.

La charge de travail du Bureau fédéral du défenseur public en droit du travail s'est alourdie considérablement au cours des récentes années. En 1985, le défenseur public en droit du travail avait donné quelque 15 000 consultations, conclu environ 3 000 règlements et porté 1 200 dossiers devant les CCA. Durant l'exercice 1996-1997, il y a eu plus de 50 000 consultations, 7 075 transactions et 9 803 dossiers devant les CCA<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Voir Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), *Informe de Labores 1996-1997* (Mexico, D.F.: STPS, 1997), p. 82, section 3.5.2, paragraphe 3.

### *2) Restrictions dans le recours aux clauses d'exclusion*

L'article 123 de la Constitution offre des recours aux travailleurs en cas de congédiement fondé sur une clause d'exclusion en raison de l'adhésion à un autre syndicat, durant l'enregistrement de celui-ci (voir « Adhésion au syndicat et cotisations », à la section 2A.6 ci-dessus).

### *3) Interdiction frappant les mesures coercitives*

Selon l'article 133 de la LFT, « l'employeur ne peut forcer un employé, par la coercition ou tout autre moyen, à adhérer ou à ne plus adhérer à un syndicat ou à une association dont il est membre ou à voter pour un candidat particulier. Il lui est également interdit de s'ingérer de quelque manière dans les activités internes du syndicat. »

Le droit du travail au Mexique ne traite pas expressément d'autres formes d'intervention par l'employeur dans l'exercice de la liberté d'association, du droit d'organisation ou du droit de grève, ni de l'ingérence du syndicat. Cependant, comme nous l'avons précisé plus haut (voir « Sources juridiques des droits des travailleurs », à la section 1C ci-dessus), la convention numéro 87 de l'OIT (Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948) s'applique aux relations de travail au Mexique. Le comité d'experts de l'OIT sur l'application des conventions et des recommandations a déclaré que la protection des travailleurs et des dirigeants syndicaux contre toute pratique discriminatoire antisyndicale constitue un aspect essentiel de la liberté d'association, puisque ce genre de pratique porte atteinte concrètement aux garanties énoncées dans la convention numéro 87<sup>13</sup>.

### *4) Protection des droits civils*

Sans droits civils et politiques, il est impossible pour des travailleurs d'exercer normalement leurs droits syndicaux. La Constitution mexicaine

<sup>13</sup> Voir Organisation internationale du Travail, *Freedom of Association and Collective Bargaining* (Genève, OIT, 1994), p. 92, paragraphe 202.

offre certaines garanties fondamentales aux Mexicains. À l'instar d'autres résidents du pays, les syndicats et les syndiqués jouissent donc d'une protection constitutionnelle de leur liberté de réunion, pourvu que l'exercice de cette liberté ne pose pas de danger important de préjudice grave aux biens matériels ou à la sécurité physique des personnes. Les syndiqués ont le droit de se déplacer à l'intérieur du pays aussi bien qu'à l'extérieur, comme tous les autres résidents, et ils ont le droit d'assister aux réunions nationales de même qu'internationales des syndicats en profitant pleinement de leur liberté et de leur indépendance. De même, les syndicats et les employés ont le droit constitutionnel d'exprimer leur point de vue publiquement ainsi que de donner des informations en utilisant n'importe quel média, tout comme les autres résidents mexicains. Soulignons toutefois qu'en vertu de l'article 378 de la LFT, les syndicats ne peuvent intervenir dans des activités de nature religieuse (voir « Régie interne », à la section 2A.4 ci-dessus).

Les syndicats et les employés qui exercent des activités syndicales possèdent aussi en général un droit constitutionnel d'être à l'abri des saisies, fouilles et perquisitions sans mandat délivré par un tribunal. En outre, les syndiqués sont protégés par la Constitution contre toute arrestation ou détention arbitraire sans mandat et sans mise en accusation. Les syndicats et leurs membres bénéficient de la protection qu'offrent les lois pénales interdisant les voies de fait et les dommages matériels, ainsi que de la même protection policière contre ces préjudices que d'autres résidents mexicains.

### 3. APPLICATION PAR LE GOUVERNEMENT

L'administration des éléments fondamentaux du droit du travail mexicain s'effectue de manière tripartite : par les représentants du gouvernement, des milieux syndicaux et patronaux. Les CCA des États et du gouvernement fédéral qui réglementent et appliquent les droits d'organisation, de négociation collective et de grève sont constituées de délégués des mêmes trois parties. Les commissions et instituts nationaux sur le salaire minimum, le partage des bénéfices, le logement et la sécurité sociale présentent aussi une telle structure tripartite.

### Encadré 3.4

#### Participation syndicale aux organes tripartites responsables de la politique du travail

Les syndicats mexicains siègent aux organes tripartites qui s'occupent de la coopération et des consultations nationales entre les entreprises, les travailleurs et le gouvernement. Au cours des dernières décennies se sont ajoutées les organisations suivantes : la Commission nationale tripartite de 1971, qui donne aux syndicats voix au chapitre dans les modifications touchant le droit du travail; l'Alliance pour la production de 1977 et des ententes successives comme l'Accord de solidarité économique de 1983, l'Accord sur la stabilité et la croissance de 1989 de même que l'Alliance pour la reprise économique de 1995. Les ententes de 1983, 1989 et 1995 (les *pactos*) visaient principalement à maîtriser l'inflation au moyen de restrictions salariales.

Les lois du travail au Mexique disposent que les syndicats nationaux « les plus représentatifs » peuvent être membres des organes tripartites. En vertu de la Loi sur la sécurité sociale (article 248) et de la loi créant le Fonds national de logement des travailleurs (article 8), le STPS a le pouvoir de désigner ces organisations (conformément à un règlement qui tient compte du nombre de syndiqués attestés devant les autorités du travail) et de convoquer des assemblées où les syndicats et les employeurs élisent les personnes qui les représenteront à ces organes.

C'est la Commission nationale sur le salaire minimum qui fixe le salaire minimum en vigueur au sein de diverses catégories professionnelles dans tout le pays. Elle est composée d'un président nommé par le gouvernement et d'un nombre égal de représentants des travailleurs et des entreprises (article 554).

La Commission nationale sur le partage des bénéfices est aussi un organe tripartite; elle établit le pourcentage des bénéfices de l'employeur qui doit être partagé avec les travailleurs. En vertu de l'article 579, elle est constituée d'un nombre égal de représentants du patronat et des syndicats.

L'organe de régie de l'Institut mexicain de la sécurité sociale (IMSS) réunit 10 représentants de chacune des instances suivantes : le gouvernement fédéral, les organisations d'employeurs et les travailleurs syndiqués (articles 246 et 247 de la Loi sur la sécurité sociale). Le conseil technique de l'IMSS fonctionne aussi à trois parties, qui comptent chacune quatre représentants.

L'Institut national de logement des travailleurs (INFONAVIT) est un autre organisme national tripartite auquel les syndiqués participent par l'entremise des syndicats nationaux. L'organe de régie est constitué de 15 représentants du gouvernement, des milieux patronaux et syndicaux. Il administre le fonds de logement constitué des taxes obligatoires perçues sur le salaire et qui permet de verser des prêts à faible taux d'intérêt aux travailleurs qui souhaitent acheter ou rénover leur habitation.

## A. AUTORITÉS GOUVERNEMENTALES EN MATIÈRE DE TRAVAIL

### *1) Organes fédéraux*

Les autorités fédérales du travail relèvent du ministère du Travail et de la Sécurité sociale (STPS), organe de direction qui surveille le respect des lois du travail, les négociations collectives, les normes de travail équitables, la défense des travailleurs et la formation professionnelle. Le STPS supervise également la Commission fédérale de conciliation et d'arbitrage (CFCA) et divers autres organismes tripartites, entre autres la Commission nationale du salaire minimum et la Commission nationale sur le partage des bénéfices. Le STPS comprend la direction générale d'enregistrement des associations, qui s'occupe de l'enregistrement des syndicats entrant dans le champ de compétences fédérales. Il possède environ 50 bureaux, appelés « délégations fédérales du travail », qui traitent de la plupart des affaires du travail de compétence fédérale. On les retrouve dans les capitales des États et dans d'autres villes où il y a un grand nombre de travailleurs.

### *2) État et district fédéral*

Chacun des États et le district fédéral de Mexico (le Distrito Federal, ou DF) possèdent des ministères du Travail qui relèvent du pouvoir exécutif local, soit le gouverneur de l'État ou le chef du gouvernement du DF. Ces autorités locales exercent les mêmes fonctions que le STPS, mais à l'égard des entités de compétence locale. Elles supervisent aussi les CCA de la région. Les ministères locaux aident aussi les autorités fédérales à

mettre en œuvre des programmes de formation professionnelle et d'autres programmes fédéraux. Les CCA locales s'occupent de l'enregistrement des syndicats de métier qui entrent dans leur sphère de compétence.

#### B. TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS DU TRAVAIL

Les CCA sont des tribunaux judiciaires qui font partie du pouvoir exécutif. Elles ont pour mandat d'interpréter et d'appliquer les lois du travail afin de résoudre les différends qui découlent des relations travailleurs-employeurs et des relations entre travailleurs ou entre employeurs. Font donc partie de leurs responsabilités les conflits entre les travailleurs et leurs syndicats de même que ceux qui opposent les employeurs et leurs organisations. Les CCA sont également constituées en trois parties, c'est-à-dire de représentants des milieux patronaux, syndicaux et gouvernementaux. Leur taille varie en fonction du nombre de dossiers dans leur territoire; les présidents, qui doivent être des avocats, sont nommés par le STPS (côté fédéral), par le gouverneur de l'État (territoire administratif de l'État) ou par le chef du gouvernement (district fédéral). Les membres qui représentent les travailleurs et les employeurs sont élus lors des assemblées annuelles de leurs organisations respectives.

L'administration centrale de la CFCA est située dans la capitale du pays, mais l'organisme a installé 21 commissions fédérales spéciales à Mexico et 43 commissions fédérales dans tout le pays. Dans chaque capitale d'État et dans le DF, des CCA locales tripartites exercent des fonctions équivalentes, mais au niveau local. En tout, plus de 100 CCA appliquent les lois fédérales du travail dans leur champ de compétence.

Les CCA s'occupent de tous les aspects des relations industrielles au Mexique : formation des syndicats, enregistrement, différend entre les syndicats quant aux droits de représentation, négociation collective, fermeture d'usine, droit de grève, etc., ainsi que les congédiements individuels et autres griefs qui opposent les travailleurs aux employeurs à l'extérieur du contexte des relations de travail. Elles tranchent généralement les dossiers dans le cadre d'une seule instance, après avoir tenté de résoudre le différend par la conciliation. Si les parties ne peuvent s'entendre, elles se présentent directement à l'audience. Les décisions de la

CCA sont finales et ne peuvent être contestées en appel que par voie de contrôle judiciaire, soit une action en *amparo*. Ces actions ne peuvent se fonder que sur certains motifs limités dont les plus importants sont l'erreur de droit, le non-respect de l'équité procédurale et l'outrepassement des pouvoirs légaux (voir « Appels et contrôle judiciaire », à la section 5B ci-dessous).

Au niveau fédéral, les commissions spéciales de conciliation font partie de la structure de la CFCA; elles ont un pouvoir d'arbitrage en cas de conflits touchant des sommes qui représentent au plus trois mois de salaire. Elles peuvent également assurer la conciliation des différends individuels et collectifs en matière de travail.

L'impartialité des CCA en ce qui concerne l'enregistrement des syndicats et d'autres mesures suscite bien des débats au Mexique. Il existe plusieurs courants d'opinion, et certains ont engendré des propositions visant à modifier la Loi fédérale sur le travail, par exemple afin de substituer un juge seul aux commissions tripartites actuelles.

**Les CCA tripartites du Mexique conjuguent bon nombre des fonctions dévolues aux États-Unis et au Canada aux commissions du travail, aux tribunaux du travail, aux services de médiation et de conciliation ainsi qu'aux arbitres privés. La NLRB des États-Unis est constituée de membres de la population nommés par le président. Une majorité d'administrations canadiennes permettent que les représentants des trois parties siègent aux commissions ou au conseil.**

**Les procédures d'application de la loi de la NLRB aux États-Unis peuvent comporter plusieurs étapes, notamment le dépôt d'une plainte suivi d'une enquête, la mise en accusation ou le rejet de la plainte, une audience devant un juge administratif, un appel devant la National Labor Relations Board et des procédures judiciaires visant l'exécution ou la contestation de l'ordonnance de la NLRB. Par contre, comme au Mexique, les commissions canadiennes (et le commissaire général du travail au Québec) sont plus intégrées que la NLRB sur le plan de la structure et du fonctionnement. La plupart des commissions sont dotées d'agents des relations de travail ou d'enquêteurs qui procèdent à une enquête sommaire et tentent de régler les affaires avant l'audition du plaignant. Si ces efforts ne portent pas leurs fruits, la commission convoque une série d'audiences et rend une décision finale, et cette décision n'est généralement pas susceptible d'appel devant les tribunaux judiciaires. En général, les décisions seront reconsidérées seulement**

**dans des cas inusités. Les décisions des commissions ou du conseil au Canada sont exécutoires sur-le-champ à titre d'ordonnances judiciaires dès que la décision est déposée auprès de la cour supérieure compétente. Le Tribunal du travail du Québec est un organe judiciaire dont les ordonnances sont applicables sans délai.**

#### 4. DROITS D'ACTION PRIVÉE

##### A. ACCÈS AUX TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS

Un travailleur a le droit de déposer une plainte auprès de la CCA compétente dans le but d'exiger le respect des droits qui lui sont conférés par la LFT ou une convention collective, le cas échéant. Si le plaignant est visé par une convention collective, il peut être représenté par le syndicat qui détient le droit dans cette convention. Cependant, il peut renoncer à ce droit de représentation syndicale et se représenter lui-même, avec ou sans avocat, dans le cadre de conflits reliés à la convention de travail ou à la LFT. Lorsqu'il y a une telle renonciation, le syndicat ne peut intervenir. Le travailleur peut être représenté sans frais par un avocat du Bureau fédéral du défenseur public en droit du travail, une direction du ministère fédéral du Travail, ou par un avocat d'un bureau semblable de l'État ou du district fédéral.

**Aux États-Unis, par suite d'une enquête préliminaire portant sur les accusations, une plainte peut être déposée; à ce moment-là, l'avocat général de la NLRB engage des poursuites au nom du plaignant (le travailleur, le syndicat ou l'employeur) et des États-Unis. Il agit en qualité de représentant de la cause dans le cadre des instances devant le juge administratif et de tout appel devant la commission plénière ou les tribunaux judiciaires. Par contre, les travailleurs, les syndicats ou les employeurs au Canada peuvent déposer leur plainte et présenter leur cause directement au tribunal des relations de travail. Les parties assument également chacune leurs frais de représentation.**

## B. ACCÈS AUX TRIBUNAUX JUDICIAIRES

En règle générale, la Constitution (article 123) et la LFT investissent la CCA compétente du pouvoir exclusif de trancher les affaires en droit du travail. Une partie privée ne peut donc pas soumettre directement sa revendication à un tribunal judiciaire. Cependant, elle peut invoquer un droit d'*amparo* en vue d'obtenir le contrôle judiciaire, par un tribunal constitutionnel, d'une mesure prise par la CCA et qui brimerait ses droits constitutionnels ou les garanties liées à l'équité des procédures (voir « Appels et contrôle judiciaire », à la section 5B ci-dessous).

## 5. GARANTIES PROCÉDURALES ET RECOURS EN EXÉCUTION

### A. ÉQUITÉ PROCÉDURALE

L'article 14 de la Constitution offre une garantie générale du respect de l'équité procédurale en droit (voir « Appels et contrôle judiciaire », à la section 5B ci-dessous). En outre, les dispositions détaillées des articles 685 à 691 de la LFT appliquent des garanties semblables aux instances de la CCA. La Loi fédérale sur la procédure administrative (LFPA) de 1995 contient des protections d'ordre procédural qui s'appliquent aux mesures, aux procédures et aux décisions administratives des organismes administratifs fédéraux, dont le STPS. Elles visent aussi le processus d'enregistrement des syndicats relevant de la compétence fédérale, mais pas les CCA fédérales ou locales.

#### *1) Protections procédurales*

Les principaux éléments des garanties procédurales dans le cadre des instances des CCA sont les suivants : les instances doivent être 1) ouvertes au public (certaines exceptions restent possibles, par exemple s'il y a risque d'atteinte à la moralité); 2) gratuites, c'est-à-dire sans frais de

dépôt ou d'autres coûts; 3) libres d'intermédiaires, c'est-à-dire que les membres du tribunal doivent être en contact personnel avec les parties; 4) essentiellement orales, courtes et simples.

Les parties ont le droit de recevoir un avis de l'audience devant la CCA et d'y assister en personne. Elle doit généralement avoir lieu dans un délai de 10 jours et au plus tard 15 jours suivant le dépôt de la plainte à la commission. Aucun formulaire précis n'est nécessaire pour la présentation de plaidoiries ou de dépositions. Les parties ont le droit d'être représentées par un avocat<sup>14</sup>.

Lorsqu'elle est saisie d'une plainte, la CCA cherche d'abord à obtenir un règlement au moyen de la conciliation. Si les parties ne s'entendent pas, l'affaire passe à l'audience; la CCA entend des témoignages et reçoit des éléments de preuve de l'employeur et des travailleurs en ce qui concerne le différend, puis entend leurs observations. L'audition se poursuit généralement tant et aussi longtemps que le processus n'est pas terminé. Les parties peuvent produire des preuves et donner des témoignages à l'appui de leurs revendications et, à la demande d'une d'entre elles, la CCA contraindra des témoins que les deux parties peuvent interroger et contre-interroger, pourvu que les preuves qui en découlent soient pertinentes en l'espèce. Chacune a un droit de réplique aux plaidoiries, aux preuves et aux observations de l'autre.

La CCA évalue les preuves et rend une décision appelée *laudo*. La *laudo* doit être écrite et contient un énoncé concis du point en litige ainsi que de la position des parties, un résumé et l'évaluation des éléments de preuve et des témoignages, le raisonnement juridique sous-tendant la décision, la jurisprudence et la doctrine applicables de même que les points résolus.

Le droit mexicain du travail présume que les employeurs ont un avantage inhérent sur les travailleurs dans le cadre de la relation de travail et compte tenu de la complexité des procédures judiciaires. Par conséquent, le droit est expressément *tutelar*, c'est-à-dire qu'il cherche à protéger les droits des travailleurs. Par exemple, le fardeau de la preuve devant la

<sup>14</sup> Un travailleur peut choisir d'être représenté à l'étape de la conciliation devant la CCA, indépendamment de l'article 876 de la LFT. Voir la jurisprudence établie dans Contradicción de Tesis 16/83, Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo IV, primera parte, julio-diciembre de 1989, p. 330, où l'auteur analyse les liens entre les articles 876 et 692 de la LFT.

CCA repose toujours sur l'employeur qui doit produire des preuves à l'appui de sa position. Si la plainte du travailleur ne couvre pas tous les motifs juridiques ouvrant droit à un redressement compte tenu des faits reprochés, la CCA doit corriger la requête en ajoutant les motifs manquants (LFT, article 685). Les CCA doivent également souligner toute irrégularité ou question manifeste dans la plainte du travailleur qui pourrait entraîner des demandes contradictoires, puis lui laisser trois jours pour effectuer des corrections (LFT, article 873).

**Dans la plupart des administrations canadiennes, c'est l'employeur qui assume le fardeau de la preuve lorsque le plaignant invoque une pratique de travail déloyale ayant donné lieu à de la discrimination fondée sur ses activités syndicales; l'employeur doit en effet prouver qu'il n'avait pas de motivation antisyndicale quand il a pris les mesures reprochées. Aux États-Unis, la preuve incombe à l'avocat général de la NLRB dans les cas de pratiques de travail déloyales, y compris lorsqu'on fait état d'une discrimination pour des motifs antisyndicaux. Cependant, il suffit à l'avocat général d'établir *prima facie* l'existence de mesures ou de motifs antisyndicaux pour inverser le fardeau de la preuve : il revient alors à l'employeur de montrer qu'il aurait posé les mêmes gestes à l'endroit de ses effectifs en l'absence de toute activité syndicale ou bien qu'aucun motif interdit n'a influé sur ses décisions.**

Comme nous l'avons vu plus haut, la LFPA établit des protections de nature procédurale qui s'appliquent aux mesures, aux procédures et aux décisions administratives des organismes administratifs fédéraux dont le STPS. Elle vise aussi le processus d'enregistrement des syndicats relevant de la compétence fédérale. Elle énonce par exemple qu'un organisme ne peut fixer relativement aux demandes des exigences autres que celles qui sont imposées par le législateur, qu'il doit fournir au plaignant de l'information sur les aspects juridiques et techniques de la demande, recevoir les éléments de preuve autorisés par la loi et en tenir compte dans sa décision; il donne aussi accès à ses dossiers et archives dans les délais mentionnés par le plaignant dans la demande et doit répondre à toutes les questions soulevées par le plaignant dans les délais requis pour le traitement. L'organisme accordera au plaignant le droit de connaître en tout temps l'état d'avancement de sa demande, le droit d'obtenir à ses frais des copies certifiées conformes des documents contenus dans le dossier administratif et le droit d'être informé en temps opportun de la décision.

## *2) Indépendance et impartialité des décideurs*

Les membres des CCA siègent pour un mandat renouvelable de six ans. La LFT fixe la rémunération des présidents des commissions fédérales et des commissions du district fédéral en fonction de la rémunération des juges de la Cour suprême du Mexique et du président de la Haute Cour de justice, respectivement. Les articles 643 à 645 de la LFT précisent les motifs de renvoi possibles d'un président d'une CCA; il s'agit par exemple de manquer à un devoir, d'accepter des cadeaux d'une partie, de voter sur une décision manifestement illégale ou injuste ou encore de faire défaut d'appliquer rapidement les décisions rendues. L'article 646 confie à l'autorité qui a effectué la nomination le pouvoir de congédier un président (voir la section 3 ci-dessus).

L'article 707 de la LFT énumère les motifs pour lesquels des commissaires de la CCA peuvent légalement devoir se récuser et ne pas procéder à la conciliation ni entendre une affaire, notamment : intérêt personnel direct dans le dossier; dépendance économique face à une partie; relation avec une partie comme parent, débiteur ou créancier, héritier ou légataire, partenaire d'affaires. Un membre ne peut effectuer la conciliation ou entendre une cause s'il a agi comme avocat d'une partie ou s'il a déjà exprimé une opinion à ce sujet. Les juristes mexicains ne s'entendent pas à savoir si un membre de la CCA qui est affecté à une affaire et qui est membre d'un syndicat, d'une confédération de syndicats ou d'une organisation d'employeurs engagé dans le dossier peut être récusé à ce titre.

Les articles 708 à 711 décrivent les procédures de récusation. D'après l'article 708, le représentant du gouvernement, des employeurs ou des travailleurs doit se retirer de tout dossier où il se trouve dans une des situations mentionnées à l'article 707. En vertu de l'article 710, une partie qui estime qu'un commissaire devrait être retiré peut déposer une demande de récusation. Si celle-ci vise les représentants des travailleurs ou des employeurs ou encore le président d'une commission spéciale de conciliation, le président de la CCA compétente doit trancher. Lorsqu'elle vise la récusation du président de la commission, elle est soumise au STPS (dans le cas de la CCA fédérale), au gouverneur de l'État ou au chef du gouvernement, dans les autres cas. Si le commissaire est récusé, il doit être remplacé. Si le président de la CCA doit se retirer,

il est remplacé par un agent de la CCA désigné à l'article 710, soit en général le secrétaire de la commission. Les représentants des travailleurs ou des employeurs, de leur côté, sont remplacés par un autre membre qui fait partie de leur organisation. Les CCA sont tenues de rendre leurs décisions de bonne foi et compte tenu de la vérité mise au jour et d'une appréciation des faits de bonne conscience (article 841).

Selon la LFPA, aucun fonctionnaire fédéral ne peut intervenir dans l'enregistrement d'un syndicat de compétence fédérale lorsqu'il a un intérêt direct ou indirect dans l'issue du processus, qu'il entretient des liens familiaux avec une partie, qu'il montre objectivement l'existence d'une amitié ou d'une opposition manifeste envers une partie par des gestes ou des attitudes sans équivoque, qu'il est déjà intervenu dans l'affaire en qualité de témoin-expert ou qu'il a des rapports de services avec une partie directement intéressée dans le dossier.

## B. APPELS ET CONTRÔLE JUDICIAIRE

Les décisions des CCA s'exécutent d'office, c'est-à-dire qu'elles ne nécessitent pas d'autres formalités d'application des ordonnances. Elles ne sont normalement pas susceptibles d'appel, et la CCA ne peut infirmer ses propres décisions (LFT, article 848). Toutefois, sans modifier la substance de sa décision, la CCA peut la clarifier à la demande d'une partie en vue de corriger des erreurs de fait ou de préciser un point (article 847). Les parties peuvent aussi demander le contrôle, par la commission, de mesures prises par le président pour appliquer les sentences rendues par la CCA (voir « Sanctions et réparations », à la section 5C ci-dessous).

**Les lois du travail au Canada rendent aussi les décisions des commissions exécutoires sans délai lorsqu'elles sont déposées auprès du tribunal compétent. Le contrôle judiciaire se limite aux points touchant la constitutionnalité, la compétence et l'équité des procédures. Par contre, ce n'est pas le cas des décisions de la commission américaine : les employeurs peuvent y passer outre et forcer ainsi la NLRB à s'adresser aux tribunaux pour appliquer ses ordonnances.**

### 1) *Amparo*

L'action en *amparo* (qui signifie littéralement « abri » ou « protection ») est une création d'origine mexicaine qui fait maintenant partie des régimes juridiques de bon nombre de pays d'Amérique latine. L'*amparo* permet à une personne de demander le contrôle judiciaire d'une loi, d'une mesure ou d'une décision d'un organisme public qui aurait lésé ses droits garantis par la Constitution. Les articles 2 à 28 de la Constitution du Mexique énoncent une série de droits civils, dont la liberté d'expression, de presse et de réunion, les droits relatifs aux procédures civiles et criminelles, les droits de propriété et les droits sociaux. Voilà les bases fondamentales d'une action en *amparo*.

Les articles 14 et 16 de la Constitution revêtent une importance particulière : ils veillent à ce que les décisions et les gestes touchant les droits des personnes (dont les personnes morales ou incorporelles comme les employeurs ou les syndicats) soient conformes au principe de l'équité des procédures et à la loi. En particulier, l'article 14 exige que les éléments essentiels de l'équité procédurale soient respectés dans toute mesure qui supprime les droits d'une personne. Pour que cette équité soit préservée, les parties doivent être dûment avisées, représentées et entendues par un tribunal, et les procédures devant ce tribunal doivent être équitables, sans parti pris et libres de toute coercition, intimidation ou fraude. Dans le cadre de poursuites civiles (dont les dossiers en droit du travail), les jugements définitifs doivent être rendus en accord avec la lettre de l'interprétation du droit ou, en l'absence d'une telle interprétation, avec les principes généraux du droit. Selon l'article 16, les mesures ou les décisions des autorités publiques qui touchent directement des individus ou leurs biens doivent être expressément autorisées par la loi et permises par le législateur.

Les tribunaux fédéraux jouissent de la compétence exclusive à l'égard des actions en *amparo*. Ces actions doivent être déposées auprès du tribunal dans un délai de 15 jours suivant la mesure ou la décision contestée.

Les demandes d'examen d'une décision finale sont appelées actions en *amparo* directes; elles sont déposées auprès de la CCA qui doit suspendre temporairement l'application de la décision en question et renvoyer le dossier à la Cour de circuit supérieure pour examen. Si l'action

met en doute la constitutionnalité d'une loi ou d'un règlement, la Cour de circuit supérieure renvoie le dossier devant la Cour suprême du Mexique pour audition et décision. En général, les décisions de la Cour de circuit supérieure dans le cas d'*amparo* direct sont finales et ne peuvent être contestées en appel.

Une partie peut demander un examen en *amparo* à l'égard d'une décision interlocutoire ou procédurale lorsqu'à son avis la décision lui causera un préjudice irréparable. Ce sont les actions en *amparo* indirectes : elles sont normalement déposées auprès de la cour de district fédérale compétente. Une partie insatisfaite du refus de cette cour d'accorder l'*amparo* peut présenter une requête en examen à la Cour de circuit supérieure; elle entendra la demande, à moins qu'elle ne se fonde sur l'inconstitutionnalité d'une loi ou d'un règlement, auquel cas elle est renvoyée à la Cour suprême du pays.

D'après la loi fédérale sur l'*amparo* (Ley de Amparo ou LA), les tribunaux sont tenus dans des affaires en droit du travail de corriger à l'avantage du travailleur les documents relatifs à une demande d'*amparo*. La LA énonce également que l'employeur, dans un dossier en droit du travail, doit verser un cautionnement avant que la CCA ne suspende la demande de décision ou de mesure visée par l'*amparo* demandé par l'employeur. Le président de la CCA peut alors remettre au travailleur le montant du cautionnement au cas où il subirait un préjudice grave en attendant l'issue de la procédure d'*amparo*.

L'octroi final d'un *amparo* annule l'acte ou la décision qui faisait l'objet de la demande d'*amparo*. Lorsqu'une contestation de la constitutionnalité d'une loi ou d'un règlement est fructueuse, la décision d'accorder l'*amparo* suspend l'application de la loi ou du règlement en question à l'égard du plaignant. La décision touchera en général seulement les parties en cause et ne créera donc aucun précédent (voir « Sources juridiques des droits des travailleurs », à la section 1C ci-dessus).

Lorsque la décision d'une CCA est infirmée, le tribunal relèvera les erreurs de droit commises, précisera les interprétations qui doivent s'appliquer et enjoindra à la commission de rouvrir ou de reprendre les procédures de manière à rendre une décision qui y soit conforme.

### C. SANCTIONS ET RÉPARATIONS

Les décisions finales de la CCA sont appelées *laudos*, il s'agit d'ordonnances judiciaires exécutoires sur-le-champ. La CCA peut directement se servir de pouvoirs policiers pour appliquer une *laudo*, sans être obligée de la déposer auprès d'un tribunal. La non-conformité à une ordonnance de la CCA peut entraîner des amendes ou la saisie de biens en vue de forcer l'exécution du jugement.

Les CCA jouissent de pouvoirs généraux leur permettant d'accorder réparation en cas de manquement à la LFT. Une *laudo* peut exiger, par exemple, la réintégration ou le versement d'une indemnité de départ à un travailleur qui a été congédié injustement ou ordonner que l'employeur se conforme à la loi ou à la convention collective. Le président de la CCA dispose de l'autorité nécessaire pour prendre les mesures assurant une application rapide des *laudos* (article 940 de la LFT).

Si un employeur refuse de soumettre à l'arbitrage un différend qui l'oppose à un employé ou de se plier à une ordonnance de la CCA relative à ce différend, la commission doit : 1) déclarer que la relation de travail a pris fin; 2) ordonner à l'employeur qu'il verse trois mois de salaire au travailleur, en plus de la rémunération visée aux articles 50 et 162 de la LFT (généralement 20 jours de salaire par année de service plus une allocation d'ancienneté équivalant à 12 jours de salaire par année de service) et majorée des arriérés de salaire cumulés depuis la fin de l'emploi (article 947 de la LFT). Cependant, cette règle *ne s'applique pas* aux cas où l'employeur a renvoyé un employé sans motif valable parce qu'il s'est joint à un syndicat ou à une association ou parce qu'il a participé à une grève légale.

Les CCA peuvent infliger une amende à l'employeur qui omet de respecter les modalités de la convention relatives aux salaires, aux jours de travail et aux congés. Ces amendes peuvent représenter entre 15 et 315 fois le salaire quotidien minimum général et s'accompagnent, dans le cas d'infractions prolongées, d'une pénalité supplémentaire de 25 %. Chaque journée d'infraction à la loi peut être traitée comme une infraction distincte, soumise à une amende additionnelle. En vertu de l'article 994 de la LFT, une CCA peut aussi exiger de l'employeur qu'il verse de 15 à 155 fois le salaire quotidien minimum s'il n'a pas respecté l'interdiction, énoncée à l'article 133, de forcer ou de contraindre un travailleur dans le choix de son représentant.

Le code criminel fédéral et les codes criminels des États créent une catégorie spéciale de crimes reliés au travail, y compris la fraude salariale et l'utilisation frauduleuse de fonds mixtes constitués en application des conventions collectives. Si la CCA décide, après avoir examiné les éléments de preuve, qu'il existe des motifs justifiant les poursuites, elle fera parvenir le dossier au ministère public, qui peut alors porter des accusations pénales.

## 6. MESURES DE PUBLICATION

### A. PUBLICATION DES LOIS, RÈGLEMENTS, PROCÉDURES ET DÉCISIONS ADMINISTRATIVES

Les lois et règlements du Mexique doivent être publiés dans le *Diario Oficial de la Federación* (DOF), qui paraît tous les jours, du lundi au vendredi. Une section consacrée au STPS énumère toutes les questions relatives aux lois et aux règlements du travail. Des exemplaires sont diffusés dans tout le pays à prix modique et sont généralement disponibles dans toutes les bibliothèques.

Les décisions judiciaires sont publiées dans un recueil hebdomadaire, et les arrêts de la Cour suprême sont aussi publiés dans le rapport annuel du juge en chef de la Cour. La Cour suprême diffuse également sa jurisprudence générale sur CD chaque année. L'Université nationale autonome du Mexique (UNAM), l'Institut de recherche en droit (IIJ) et le STPS compilent les décisions en droit du travail, les lois et règlements du travail de même qu'une bibliographie spécialisée. Cette compilation, appelée *Sistema de Información Jurídico Laboral*, est également versée sur un CD. Des services commerciaux comme la collection Mayo rendent aussi publiques les décisions judiciaires et les affaires connexes. De même, les lois et règlements sont publiés dans la collection Andrade, produite par un autre éditeur commercial.

La CFCA publie aussi la « Gazette de la Commission fédérale », qui contient des articles sur les faits nouveaux en droit du travail et dans la jurisprudence connexe, ainsi que des études analytiques. Les décisions de chaque CCA sont consignées dans ses propres archives.

Les archives du registre central des associations ne sont pas ouvertes au public. Seules les parties ayant un intérêt juridique peuvent consulter ces archives en ce qui concerne l'enregistrement des syndicats ouvriers. Les conventions collectives déposées auprès des CCA ne sont pas non plus disponibles en général.

#### B. NOTIFICATION ET POSSIBILITÉ DE SE FAIRE ENTENDRE

Les projets de lois ou de modifications législatives peuvent être présentés par des députés ou des sénateurs qui font partie de la branche législative ou encore par le président de la république. Les deux chambres de l'assemblée législative fonctionnent normalement par l'entremise de comités spécialisés qui examinent les projets. Un comité peut organiser des activités et des tribunes publiques afin de recevoir le point de vue de particuliers, d'organisations et d'institutions. Les grands médias, spécialement la presse, diffusent les projets de lois, ce qui engendre une analyse et des commentaires publics.

## 7. INFORMATION ET SENSIBILISATION DE LA POPULATION

#### A. DISPONIBILITÉ DE L'INFORMATION PUBLIQUE

En vue de diffuser des informations sur le droit du travail, le STPS distribue gratuitement 30 000 exemplaires de la LFT chaque année à l'intention de la population en général et des travailleurs en particulier. Le STPS publie également diverses brochures sur les droits des travailleurs.

Le STPS publie par ailleurs un rapport annuel qui fait état de ses programmes, activités et dépenses; il contient aussi de l'information touchant spécifiquement les rouages de la commission fédérale et du Bureau fédéral du défenseur public en droit du travail. Des tableaux statistiques présentent des données sur le nombre de conflits individuels et collectifs, le nombre de conventions collectives et le nombre d'avis de

grève déposés auprès de la CFCA. Le rapport donne en outre des statistiques sur le nombre de débrayages, le nombre de conciliations entreprises par la commission fédérale et le nombre de dossiers pour lesquels le Bureau fédéral du défenseur public en droit du travail a été consulté ou a représenté des travailleurs.

Le STPS publie un « Recueil mexicain du travail », qui contient des études sur certains sujets en droit du travail, sans oublier les « Notes sur le travail » trois fois par année, le bulletin bimensuel sur les conditions générales en santé et en sécurité et des rapports semestriels sur les statistiques du travail. Les rapports statistiques incluent des données sur le nombre et les catégories de conflits de travail individuels ou collectifs qui relèvent des autorités fédérales en précisant si les conflits ont été résolus par la conciliation ou une ordonnance. Les CCA des États produisent également des rapports annuels.

## B. SENSIBILISATION DU PUBLIC

Le STPS et les ministères du Travail des États possèdent des agents d'affaires publiques qui répondent aux demandes de renseignements de la population et des médias et font connaître les activités des ministères. Les bureaux des ministères et des CCA sont ouverts au public, et le personnel peut répondre aux demandes d'aide. Le Bureau fédéral du défenseur public en droit du travail donne aussi des conseils et représente légalement les travailleurs qui estiment que leurs droits ont été lésés.

Le STPS, les organismes du travail et les CCA des États parrainent des conférences, des ateliers, des colloques et d'autres événements destinés à faire connaître le droit du travail, et y participent.

## C. SOURCES D'INFORMATION PRIVÉES

Plusieurs éditeurs privés commercialisent des éditions à prix modique de la Loi fédérale sur le travail qui sont vendues dans les librairies et les kiosques à journaux.

Parmi les groupes patronaux, la Confédération des employeurs de la république mexicaine (COPARMEX) publie un examen mensuel et un

bulletin hebdomadaire. La Confédération nationale des chambres industrielles (CONCAMIN) produit également un rapport mensuel.

Dans le secteur des syndicats ouvriers, les grandes fédérations et confédérations syndicales publient des bulletins et des rapports. Il s'agit notamment de la Confédération des travailleurs du Mexique (CTM), de la Confédération révolutionnaire des travailleurs et agriculteurs (CROC), de l'Union nationale des travailleurs (UNT), de la Confédération régionale des travailleurs (COR) et du Front authentique du travail (FAT). D'autres groupes publient des journaux, des revues spécialisées et des rapports spéciaux.

L'Institut de recherche en droit de l'Université nationale autonome du Mexique (UNAM) publie un bulletin de droit comparé du Mexique et un recueil annuel de sujets touchant le droit du travail. De même, la faculté de droit de l'UNAM et d'autres facultés ou écoles de droit publient notamment des recueils de droit sur le travail.

Des organisations privées du secteur du travail, comme l'Académie mexicaine du droit du travail et de la sécurité sociale ainsi que la section mexicaine de l'Académie ibéro-américain du droit du travail, parrainent des événements d'information sur le droit du travail. Une publication commerciale intitulée *Laboral* contient des renseignements approfondis sur ce domaine du droit.

#### D. ACTIVITÉS DE COOPÉRATION DANS LE CADRE DE L'ANACT

Le Bureau administratif national du Mexique, en collaboration avec ceux du Canada et des États-Unis, a mis en œuvre un programme varié d'activités de coopération relatives aux principes de l'ANACT touchant les relations industrielles. Les membres et le personnel des divers organismes mexicains fédéraux et des États ainsi que de nombreux syndicats et organisations d'employeurs y ont participé. Pour obtenir plus d'informations sur ces programmes, communiquer avec le Bureau administratif national du Mexique.

### Annexe 3A

#### DISPOSITIONS DE LA LOI FÉDÉRALE SUR LE TRAVAIL RELATIVES À DES CATÉGORIES SPÉCIALES DE TRAVAIL

Le titre VI de la LFT (articles 181 à 353) contient une série de dispositions qui s'appliquent à certaines catégories spécifiques de travail et servent principalement à créer des modalités spéciales concernant les relations de travail individuelles, sujet qui dépasse la portée du présent document. Cependant, certaines de ces dispositions touchent directement la liberté d'association et les droits d'organisation, de négociation collective et de grève. Voici les plus importantes :

##### EXCLUSION DE CERTAINS TRAVAILLEURS DE LIGNES AÉRIENNES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les gestionnaires opérationnels, les superviseurs de bord, les responsables de la formation, les pilotes en chef et les instructeurs de pilotage, de même que tout représentant officiel qui exerce des fonctions semblables, sont présumés être des représentants de l'employeur (article 219). Ils ne peuvent donc pas être représentés par un syndicat dans leurs relations avec l'employeur.

##### NÉGOCIATIONS COLLECTIVES DANS LES UNIVERSITÉS ET DES ÉTABLISSEMENTS D'ÉTUDES SUPÉRIEURES LÉGALEMENT AUTONOMES

Les syndicats des employés des universités doivent être constitués seulement 1) d'enseignants (soit les personnes qui assurent des services d'enseignement ou de recherche), 2) des membres du personnel administratif (les gens qui assurent des services non reliés aux études) ou 3) des membres du corps professoral et du personnel administratif. Un syndicat comprenant l'un ou l'autre groupe est traité comme un syndicat professionnel, tandis que le syndicat réunissant des membres des deux

groupes est traité comme un syndicat d'entreprise. Les associations syndicales d'employés des universités ne peuvent exister qu'à l'échelle de chaque établissement : les administrateurs et les membres doivent être des employés qui exercent leurs fonctions uniquement à un endroit particulier. Les conventions collectives ne peuvent contenir de clauses exigeant que seuls les membres du syndicat puissent être embauchés ou que l'emploi des non-syndiqués prend fin. Il s'agit des clauses d'exclusion qui seraient autrement permises en vertu de l'article 395. Tout avis de grève doit être donné au moins 10 jours d'avance. Certains employés doivent demeurer en poste durant la grève, soit ceux qui sont nécessaires pour prévenir tout préjudice irréparable à l'égard d'une enquête ou d'une expérience en cours (voir les articles 353J à 353U).

#### MOTIFS SPÉCIAUX DE CONGÉDIEMENT LÉGALEMENT JUSTIFIABLE

Certaines catégories de travailleurs peuvent être congédiés pour des motifs valables qui ne sont pas énumérés à l'article 47 de la LFT, mais qui figurent dans des articles spécifiques du titre VI de la LFT, c'est-à-dire les articles 185, 208, 244, 255, 264, 291, 303, 341 et 353G). Ces exceptions touchent essentiellement les employés du secteur des transports, les personnes occupant des postes de confiance et les agents de commerce (vendeurs, publicitaires et promoteurs, etc.)

Une personne qui occupe un poste de confiance peut perdre son emploi si l'employeur a « des motifs raisonnables de perdre confiance », même si ces raisons ne concordent pas avec les motifs valables énumérés à l'article 47.

L'emploi d'un marin peut aussi prendre fin si la personne ne se présente pas au travail, se trouve en état d'ébriété, consomme des stupéfiants, commet un acte d'insubordination ou ne respecte pas les lois relatives à l'importation ou à l'exportation de marchandises.

Les membres des équipages d'avions peuvent notamment être congédiés pour les raisons suivantes : perte du passeport ou des visas requis par les lois mexicaines ou étrangères; intoxication par l'alcool, un stupéfiant ou un stimulant (non prescrit par un spécialiste de la médecine dans le domaine aéronautique) en tout temps dans les 24 heures précédant l'heure de vol; violation des lois relatives à l'importation ou à l'ex-

portation de marchandises; refus sans motif justifié de procéder à des vols de secours, de recherches et de sauvetage; refus de commencer ou de poursuivre les tâches qui leur sont confiées à bord; refus de suivre des cours de formation organisés par l'employeur; acte ou omission délibéré ou négligence susceptible de mettre en danger sa sécurité ou celle d'autrui ou encore d'endommager ou de mettre en danger les biens de l'employeur ou d'une tierce partie.

Les travailleurs de chemins de fer peuvent perdre leur emploi s'ils acceptent à bord des marchandises ou des passagers à des endroits autres que les lieux spécifiés par l'entreprise, s'ils refusent d'effectuer un trajet prévu à un contrat ou s'ils interrompent le trajet sans justification.

L'emploi des travailleurs du secteur du transport routier peut prendre fin en raison d'un refus d'effectuer le trajet prévu à un contrat, de l'interruption d'un trajet pour des motifs insuffisants ou encore de la « réduction considérable et répétée des revenus, à moins que les circonstances ne justifient une telle réduction ».

Les agents de commerce peuvent faire l'objet de mesures de renvoi s'il survient « une diminution considérable et constante des volumes, à moins de circonstances atténuantes ».