

EXAMEN DE LA COMMUNICATION DU PUBLIC CAN 2003-1

*rapport émis en vertu de l'Accord nord-américain
de coopération dans le domaine du travail*



Cette publication est disponible en supports multiples (gros caractères, cassette audio, braille et disquettes) en français et en anglais.

Veuillez composer le 1 866 386-9624 (sans frais) sur un téléphone à clavier.

Vous pouvez obtenir d'autres exemplaires de cette publication, en indiquant le numéro de catalogue du Ministère LT-153-05-05, au :

Centre de renseignements
Ressources humaines et Développement des compétences Canada
140, promenade du Portage, Phase IV, niveau 0
Gatineau (Québec)
K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260
Courriel : publications@hrsdc-rhdcc.gc.ca

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2005
N° de cat. : HS24-13/2005F-PDF
ISBN : 0-662-79816-3

Examen de la Communication du public CAN 2003 – 1

Rapport émis en vertu de

L'Accord nord-américain
de coopération
dans le domaine du travail

SOMMAIRE

Contexte

Dans le préambule de l'ANACT, les gouvernements des trois pays signataires rappellent leur résolution d'améliorer les conditions de travail et le niveau de vie sur leurs territoires respectifs, et de protéger, de valoriser et de faire respecter les droits fondamentaux des travailleurs et travailleuses. Ces objectifs transparaissent dans les obligations de chacune des Parties de faire respecter sa législation du travail de manière juste, efficace et transparente, au moyen d'activités coopératives, de consultations intergouvernementales, d'évaluations indépendantes et de procédures de règlement des différends.

En vertu de l'article 16(3) de l'ANACT, le Bureau administratif national (BAN) de chaque partie doit recevoir les communications du public sur les questions relatives à la législation du travail survenant sur le territoire d'un autre pays signataire, et procéder à un examen de ces questions en conformité avec les procédures établies par la Partie dont il relève. Les *Lignes directrices canadiennes concernant les communications du public* permettent à toute personne ou organisation de soumettre au BAN du Canada des communications de ce type.

Le BAN du Canada a reçu la communication du public CAN 2003-1 le 3 octobre 2003. Cette dernière a été soumise par le groupe *United Students Against Sweatshops*, une organisation non gouvernementale américaine, et par le groupe *Centro de Apoyo al Trabajador*, un groupe de défense des travailleurs au Mexique. Des modifications ont été ajoutées à la communication originale les 5 et 10 novembre 2003, et le 13 février 2004. Un troisième auteur, le *Maquila Solidarity Network* (MSN), un organisme canadien s'intéressant aux affaires du travail dans les usines des maquiladoras et les zones franches industrielles, a demandé à s'ajouter à la communication le 29 janvier 2004. Les auteurs de la communication ont également fourni au BAN des renseignements additionnels par écrit le 16 décembre 2003 et les 8 et 30 janvier 2004. Le BAN du Canada a accepté d'examiner la communication du public le 12 mars 2004.

La communication soulève une série de questions relatives à l'application de la législation du travail au Mexique en rapport avec trois des principes de l'ANACT, soit la liberté d'association, la santé et la sécurité au travail et les normes minimales d'emploi. Les auteurs de la communication allèguent aussi que le Mexique a manqué à ses obligations en vertu des articles 2, 3, 4, 5 et 7 de l'ANACT.

La communication CAN 2003-1 concerne des événements qui se sont produits de 2000 à 2003 chez Matamoros Garment et entre juin 2003 et février 2004 chez Tarrant México, deux manufactures de vêtements situées dans l'État de Puebla au Mexique. Dans chaque cas, des travailleurs ont soulevé des griefs relativement à leurs conditions de travail, et selon eux, peu de choses ont été améliorées après les plaintes adressées à la direction. Ils disent qu'ils ont dû s'organiser eux-mêmes, vu que les syndicats en place dans les deux usines ont peu fait pour les représenter. Ils ont effectué un arrêt de travail pour protester contre la situation, avec peu de résultats. Les travailleurs ont ensuite décidé de former un

syndicat indépendant (le SITEMAG à Matamoros Garment, et le SUITTAR à Tarrant México) pour négocier avec leur employeur, en cherchant à enregistrer le nouveau syndicat auprès des autorités compétentes, de façon que ce dernier puisse avoir la capacité juridique d'agir en leur nom. Les auteurs de la communication allèguent que dans les deux usines, l'employeur a répondu aux efforts de syndicalisation des travailleurs par une campagne d'intimidation, des renvois et des mesures coercitives; ils allèguent également qu'à l'usine Matamoros Garment, le syndicat en place a participé à la campagne d'intimidation.

Les deux demandes d'enregistrement des syndicats ont été rejetées par le conseil local de conciliation et d'arbitrage (le *Junta Local de Conciliación y Arbitraje* (JLCA)) de l'État de Puebla. Les auteurs de la communication disent que le JLCA a omis de fournir un procédé juste pour l'enregistrement des nouveaux syndicats, et a omis de protéger les sympathisants syndicaux contre toute discrimination et intimidation de la part des responsables des usines. Ils disent également que le gouvernement du Mexique a omis de s'assurer que le JLCA reste impartial et indépendant. De plus, ils allèguent dans le cas de Matamoros que la police locale et les autorités gouvernementales ont omis de protéger les travailleurs et travailleuses contre toute intimidation de la part du syndicat en place.

Les travailleurs de Matamoros Garment ne se sont pas prévalus de la procédure en *amparo*, une procédure qui permet d'en appeler de la décision d'un tribunal pour des motifs constitutionnels. Ils disent qu'ils n'avaient pas suffisamment de temps pour le faire dans le délai de quinze jours prescrit pour présenter un tel appel. Les représentants du SUITTAR ont bien déposé un appel mais ils se sont par la suite retirés de la procédure.

Les auteurs de la communication ont également fait une série d'allégations relativement aux préoccupations sous-jacentes des travailleurs quant aux conditions de travail dans les deux usines. Ils disent que les autorités mexicaines ont omis de faire respecter les lois sur le salaire minimum, le paiement des salaires dans les délais, les heures de travail et les heures supplémentaires, les indemnités de départ consécutives à une mise en disponibilité, le paiement des heures supplémentaires et la prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail (absence d'équipement de protection, de fournitures de premiers soins et de services médicaux, ventilation inadéquate, violences verbales et physiques, cafétéria et salles de bain insalubres, absence d'eau potable).

Les auteurs de la communication allèguent aussi que le Mexique a omis, de façon systématique, d'assurer l'application de sa législation du travail. À cet égard, ils font référence à des incidents survenus en 2000-2001 dans une autre manufacture, la Kukdong International México de Atlixco, également située dans l'État de Puebla, et aux communications du public antérieures dans lesquelles des questions similaires ont été soulevées, notamment les communications suivantes : US 94-03, US 97-02, US 97-03, CAN 98-1, US 99-01 et US 2000-01.

Processus d'examen

Le 30 juillet 2004, le BAN du Canada a demandé des consultations avec le BAN du Mexique, en vertu de l'article 21 de l'ANACT, et lui a fait parvenir une série de questions relatives aux actions entreprises par les autorités mexicaines et aux événements mentionnés dans la communication du public CAN 2003-1. La réponse du BAN du Mexique a été reçue le 22 octobre 2004.

Dans le cadre de son processus d'examen, le Canada a également consulté les auteurs de la communication, les représentants de Matamoros Garment et de Tarrant México, les syndicats en place dans ces deux usines, les entreprises mentionnées dans la communication, et des avocats mexicains. De plus, le BAN du Canada a tenu une réunion publique le 28 mai 2004, à Toronto, pour permettre à la population de fournir des renseignements additionnels relativement à l'examen de la communication CAN 2003-1. Les provinces et territoires ont été invités à la réunion publique et ont été tenus informés du déroulement de l'examen.

Analyse et conclusions

Procédure d'enregistrement syndical

Au Mexique, la liberté d'association et le droit de former un syndicat sont des droits constitutionnels que renforcent la législation fédérale et les dispositions de traités internationaux qui sont intégrées à la législation intérieure. Les travailleurs mexicains ont le droit d'adhérer au syndicat de leur choix, dans une atmosphère exempte d'ingérence extérieure. Naturellement, la jouissance de ce droit dépend en grande partie de l'action des autorités du travail, qui doivent notamment fournir des procédures d'enregistrement syndical rapides et prévisibles, assurer une protection juridique contre l'intervention extérieure, et appliquer les lois du travail en toute impartialité.

La législation mexicaine du travail exige que les procédures d'enregistrement syndical soient appliquées d'une manière rapide et prévisible. L'enregistrement des syndicats est une procédure purement administrative et la loi fédérale du travail (LFT) semble exclure tout pouvoir discrétionnaire de refuser l'enregistrement. Qui plus est, en vertu de la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail (OIT), à laquelle le Mexique est partie, le Comité de la liberté syndicale a à maintes reprises expliqué que la liberté de former un syndicat sans autorisation préalable exigeait que les procédures d'enregistrement des syndicats soient exécutées sans délai et ne soient pas soumises au pouvoir discrétionnaire de l'autorité d'enregistrement.

Les renseignements présentés au BAN du Canada semblent soutenir les allégations des auteurs de la communication à l'effet que le JLCA a agi d'une manière qui dépasse les contraintes clairement énoncées quant à son pouvoir discrétionnaire. Le JLCA semble avoir adopté une approche hautement technique dans son examen des demandes d'enregistrement des deux syndicats indépendants et certains des motifs invoqués par le JLCA pour rejeter la demande n'ont aucun fondement apparent dans la LFT.

Même si le JCLA n'est pas obligé en vertu de la loi de porter les erreurs techniques, dans chaque cas, à l'attention des demandeurs, rien dans la loi mexicaine ne l'empêche de le faire. Dans ce cas, une telle démarche aurait permis d'éviter des délais, délais qui ne sont pas conformes à l'obligation en vertu de la loi mexicaine d'appliquer les procédures d'enregistrement de manière rapide et prévisible.

L'enregistrement d'un syndicat est une affaire où le temps joue un rôle essentiel. Les événements entourant les deux demandes d'enregistrement déposées par le SITEMAG et le SUITTAR laissent croire que les autorités du travail ont permis des retards significatifs dans l'enregistrement de ces syndicats sans que rien ne le justifie. Il a fallu respectivement 58 et 60 jours avant que les décisions relatives aux demandes du SITEMAG et du SUITTAR soient rendues. Aucune explication n'a été fournie pour expliquer ces délais. La LFT exige que l'enregistrement soit automatiquement accordé à un syndicat si les procédures d'enregistrement durent plus de 60 jours. Cela laisse croire qu'un délai de 60 jours pour procéder à l'enregistrement n'est pas un délai normal, mais plutôt un délai si long qu'il nécessite une décision automatique.

De plus, lorsque les représentants du SUITTAR ont déposé un *amparo* relativement à la décision du JLCA de rejeter la demande d'enregistrement du syndicat, le JLCA a omis de livrer son rapport sur la décision rendue à la cour de district dans les délais prescrits, ce qui a retardé l'audience sur l'*amparo*.

Le BAN du Canada trouve qu'il est troublant de constater que le SITEMAG n'a pas déposé de recours en *amparo* relativement à la décision de lui refuser sa demande d'enregistrement syndical. Les raisons invoquées par les travailleurs pour ne pas avoir utilisé ce recours dans le cas du SITEMAG semblent peu convaincantes, puisque le délai pour déposer une action en *amparo* n'a débuté qu'une fois que les représentants du SITEMAG ont reçu la réponse du JLCA. Il est également troublant de constater que le SUITTAR n'ait pas poursuivi son action en *amparo* jusqu'à sa conclusion, même si cela semble plus compréhensible à la lumière des pressions financières vécues par les travailleurs et travailleuses qui étaient parties à l'action en *amparo*.

Le déroulement des événements soulève des questions quant à savoir si le Mexique se conforme bien aux obligations de l'ANACT de promouvoir l'observation de sa législation du travail et d'en assurer l'application efficace (article 3), et de veiller à ce que les procédures administratives visant l'application de sa législation du travail ne soient pas inutilement compliquées, et n'entraînent pas de retards injustifiés (article 5.1(d)).

Impartialité des autorités du travail

L'application efficace de la législation du travail repose dans une large mesure sur l'existence de tribunaux du travail et de procédures équitables. Le JLCA de Puebla est un organisme tripartite. Les arguments présentés dans la communication laissent croire que les affiliations institutionnelles et les relations des commissaires du JLCA représentant les travailleurs pourraient dans certains cas créer un sentiment de parti pris ou de conflit d'intérêt quand le JLCA doit statuer sur des demandes d'enregistrement déposées au nom de syndicats non affiliés avec les confédérations syndicales établies.

Même si les dispositions de la LFT permettent à une partie à une procédure de contester la participation d'un membre du JCLA en raison d'un parti pris ou d'un conflit d'intérêt, on ne sait pas avec certitude si elles constituent un recours approprié.

Cela soulève une question à savoir s'il y a une façon, sans pour autant abandonner les principes qui sous-tendent le tripartisme, d'aborder l'éventualité que les membres des JLCA puissent être influencés par le fait que la ou les organisations qui ont appuyé leur élection au JLCA aient un intérêt dans le résultat des demandes d'enregistrement. Comme on l'a souligné dans la communication du public CAN 98-1, on ne sait pas avec certitude si les dispositions actuelles de la LFT peuvent garantir que le JLCA est impartial et indépendant et n'a pas d'intérêt substantiel dans l'issue des procédures, comme l'exige le paragraphe 5(4) de l'ANACT.

Protections contre l'intervention

En ce qui concerne l'intervention des employeurs et des syndicats en place dans les efforts des travailleurs en vue de former des syndicats indépendants, le BAN souligne que ces derniers n'ont déposé aucune plainte pour mettre fin à l'intimidation et à la coercition qu'ils allèguent. Règle générale, il n'est pas convenable de tirer des conclusions sur les obligations de faire appliquer les lois du travail de manière efficace, quand l'application de ces lois n'est opératoire que sur plainte, et que les plaintes n'ont pas été déposées. En l'absence d'un refus direct de la part des autorités de répondre à une plainte, il est quand même de la responsabilité des travailleurs qui prétendent que les mesures de protection prévues par la loi n'ont pas été correctement appliquées d'utiliser les processus mis à leur disposition pour déposer une plainte.

Renseignements auxquels ont accès les travailleurs représentés par un syndicat

Les renseignements obtenus semblent indiquer qu'avant que n'éclate un conflit de travail, certains travailleurs ne savaient pas qu'un syndicat les représentait déjà. Il semble qu'ils ont été incapables d'obtenir une copie de la convention collective négociée par leur syndicat. La loi mexicaine du travail est conforme au principe de non-intervention de l'État dans les affaires internes des syndicats. Toutefois, cette absence de réglementation crée un risque que ceux et celles qui sont représentés par un syndicat ou protégés par une convention collective aient peu de renseignements sur le syndicat ou la convention. Cela crée également un risque que le manque de renseignements puisse empêcher les travailleurs de s'assurer que leur syndicat agit en leur nom, de participer à ses activités, et d'exercer leur droit en vertu de la loi mexicaine de faire personnellement respecter leurs droits garantis par leur convention collective. Cela pourrait également avoir un effet sur la liberté des travailleurs de ne pas adhérer à un syndicat.

On ne sait pas non plus avec certitude si, en vertu de la LFT, les travailleurs peuvent obtenir une copie de la convention collective qui régit leurs modalités d'emploi en faisant la demande auprès du conseil du travail compétent. Cela soulève des questions à savoir si le Mexique respecte ses obligations de maintenir des normes élevées en matière de travail en vertu de l'article 2 de l'ANACT, de même que ses obligations, en vertu de l'article 4.2 de l'ANACT, de s'assurer que les personnes ayant un intérêt juridiquement reconnu

puissent avoir la possibilité d'engager des procédures permettant de faire respecter leurs droits établis en vertu d'une convention collective.

Santé et sécurité au travail

La communication contient de nombreuses allégations d'infractions à la législation et aux règlements en matière de santé et sécurité au travail, autant chez Matamoros Garment que chez Tarrant México. Comme nous l'avons souligné plus haut, il est de la responsabilité des travailleurs d'avoir recours aux procédures disponibles relatives aux plaintes. Encore là, il semble qu'ils ou elles n'aient jamais déposé une seule plainte auprès des autorités compétentes afin que les services d'inspection interviennent et fassent appliquer la législation en matière de santé et sécurité au travail.

Dans le cas de Matamoros Garment, les travailleurs n'ont pas porté à l'attention des autorités d'application leurs préoccupations relatives aux infractions en matière de santé et sécurité au travail, jusqu'à ce que le JLCA se rende à l'usine le 13 janvier 2003 à la suite de leur arrêt de travail; ce n'est qu'à ce moment, selon les auteurs de la communication, que les travailleurs se sont plaints de manière informelle de leurs conditions de travail à un représentant du JLCA. Dans le cas de Tarrant México, les travailleurs n'ont fait part aux autorités de leurs préoccupations en matière de santé et sécurité au travail qu'au moment où ils ont demandé l'aide du conseil de conciliation (JLC) pour obtenir un règlement négocié avec l'employeur. Comme le mandat du JLC est d'assurer des services de conciliation en cas de différend, il est raisonnable que le JLC ait considéré que l'affaire était close quand, le 8 juillet 2003, les représentants de la coalition des travailleurs ont convenu d'un règlement en 16 points concernant leurs demandes.

D'un autre côté, en vertu de la loi mexicaine, le *Secretaria del Trabajo y Prevision Social* (STPS) a l'obligation d'effectuer des inspections régulières des lieux de travail relativement aux questions de santé et sécurité. Le BAN du Mexique a fourni au BAN du Canada les dates précises auxquelles les responsables du STPS ont effectué des inspections à Matamoros Garment et à Tarrant México. Les renseignements présentés au BAN du Canada laissent croire que certaines questions en matière de santé et sécurité au travail auraient mérité une enquête et qu'il n'existait aucun comité mixte de santé et sécurité au travail, ni dans une usine ni dans l'autre. Il convient de se demander quelles mesures ont pu prendre les inspecteurs du STPS pour corriger les risques à la santé et à la sécurité des travailleurs dans les deux usines. Il serait important de savoir quels points ont examiné les inspecteurs du STPS dans chaque usine et, le cas échéant, quelles ont été les infractions relevées et les mesures prises pour corriger ces infractions.

Le BAN du Canada continuera de chercher à obtenir des renseignements pertinents de la part du BAN du Mexique, comme des copies des rapports des inspecteurs du STPS relativement aux inspections effectuées à Matamoros Garment et à Tarrant México, dans le but de pouvoir formuler une recommandation au ministre du Travail.

Normes minimales d'emploi

Dans l'État de Puebla, les normes minimales d'emploi dans les lieux de travail sous compétence de l'État sont appliquées par l'intermédiaire d'un processus d'inspection

opérateur sur plainte. On peut aussi exiger le respect de ces normes en déposant une plainte auprès du JLCA. Sauf dans un cas à Matamoros Garment, où l'affaire semble avoir été réglée à la satisfaction des plaignants, il semble qu'en aucun temps les travailleurs n'ont cherché à faire appliquer les normes minimales d'emploi par le dépôt d'une plainte officielle auprès des autorités compétentes. En l'absence de telles plaintes, on peut difficilement tirer des conclusions sur l'efficacité de procédures d'application relatives à des questions, comme les heures supplémentaires forcées, qui ne peuvent être portées à l'attention d'un inspecteur ou de toute autre autorité que si une plainte est déposée.

Cependant, dans le cas des travailleurs de Matamoros Garment, les renseignements présentés au BAN du Canada laissent penser que le JLCA était au courant des préoccupations des travailleurs, et que lorsque ces dernières ont été officiellement portées à l'attention des représentants du JLCA, leur réponse à ces préoccupations a été passive et a découragé les travailleurs. La principale préoccupation du point de vue des obligations de l'ANACT, c'est que les interactions non formelles du JLCA avec les travailleurs peuvent avoir découragé ces derniers d'avoir recours aux procédures d'application appropriées. Dans le cas de Tarrant México, comme nous l'avons souligné plus haut, le JLC a considéré que l'affaire était close quand, le 8 juillet 2003, les représentants de la coalition des travailleurs ont convenu d'un règlement en 16 points concernant leurs demandes.

D'un autre côté, le BAN du Canada se questionne sur le fait que le JLCA n'a visiblement rien fait pour s'assurer que la procédure prévue par la LFT était suivie durant les suspensions collectives des emplois à Matamoros Garment et à Tarrant México qui ont précédé l'éventuelle fermeture des usines. Dans le cas de Matamoros Garment, il semble qu'il y ait eu des preuves dès le départ que la fermeture serait permanente, ce qui aurait donné aux travailleurs le droit à des indemnités de départ, et on ne sait pas avec certitude pourquoi la fermeture a été traitée comme temporaire. Le BAN du Canada se demande également si l'attitude relativement passive du JLCA face aux allégations de congédiements injustifiés n'a pas contribué à la vulnérabilité des travailleurs devant les pressions exercées pour qu'ils abandonnent leurs droits ou fassent des compromis.

Le BAN du Canada n'a pas encore reçu de renseignements concernant la tenue d'inspections régulières sur les normes minimales d'emploi à l'une ou l'autre des usines. Le BAN du Canada continuera de chercher à obtenir ces renseignements, dans le but de pouvoir formuler une recommandation au ministre du Travail. La LFT oblige également le JLCA et le JLC à aviser le bureau du procureur public compétent lorsqu'un employeur cesse de verser leurs salaires à ses travailleurs. Le BAN du Canada continuera également à chercher à savoir si un tel avis a été donné en temps opportun, et si c'est le cas, quelles mesures ou décisions ont été prises.

Réticence des travailleurs à chercher de l'aide auprès des autorités mexicaines

La réticence des travailleurs à chercher l'aide des autorités inquiète également le BAN du Canada. D'après les renseignements recueillis par le BAN du Canada durant son examen, cette réticence apparaissait sur différentes questions, non seulement en ce qui a trait à la

discrimination antisyndicale présumée, mais aussi en ce qui concerne des infractions présumées aux normes minimales d'emploi et aux normes de santé et sécurité au travail. Les travailleurs ont à maintes reprises répété au BAN du Canada qu'ils n'avaient pas confiance dans le JLCA, étant donné qu'il avait, injustement selon eux, rejeté leur demande d'enregistrement syndical, et vu la passivité des autorités à différentes occasions.

Recommandation

Le BAN formule la recommandation qui suit dans l'esprit des consultations coopératives et dans le but d'étendre les connaissances comparatives et la compréhension que nous avons acquise de la législation du travail et de son application en Amérique du Nord.

Conformément à l'article 22 de l'ANACT, qui permet à une partie de demander par écrit des consultations avec une autre partie, sur toute question relevant de l'Accord, le BAN recommande que le ministre du Travail demande la tenue de consultations avec le secrétaire mexicain du Travail et de la Sécurité sociale au sujet des questions suivantes, liées à la liberté d'association, soit:

- a) l'application de procédures d'enregistrement syndical rapides et prévisibles;
- b) la façon dont les exigences de l'Accord, selon lesquelles les conseils du travail (*Juntas de Conciliación y Arbitraje* au Mexique) doivent être impartiaux et indépendants et ne doivent avoir aucun intérêt substantiel dans l'issue des procédures, sont respectées pour rendre leurs décisions relativement aux demandes d'enregistrement des syndicats;
- c) l'application de mesures de protection contre l'intervention dans le droit des travailleurs de former un syndicat de leur choix, y compris des procédures de mise à pied et des recours contre les congédiements injustifiés;
- d) la diffusion de renseignements sur le contenu des conventions collectives aux syndiqués et aux autres parties intéressées.

Le BAN du Canada pourrait formuler d'autres recommandations au ministre sur réception des renseignements additionnels suivants de la part du BAN du Mexique relativement à l'application des normes en matière de santé et sécurité au travail et des normes minimales d'emploi, ou dans les 30 jours, selon la première éventualité :

- a) copies des rapports d'inspection du STPS relativement aux questions de santé et sécurité au travail;
- b) questions touchant la sécurité et la santé au travail examinées par les inspecteurs, liste des infractions relevées et mesures prises pour corriger ces infractions;

c) renseignements concernant les inspections relatives aux normes minimales d'emploi dans les deux usines et, le cas échéant, copies des rapports d'inspection;

d) mesures adoptées par le JLCA en ce qui a trait aux suspensions collectives des emplois dans les deux usines;

e) renseignements à l'effet que le bureau du procureur public a bien été avisé lorsque les employeurs aux deux usines ont omis de verser à temps les salaires à leurs travailleurs.

Table des matières

	Page
Sommaire	i
Table des matières	xi
Liste des sigles	xiii
1. Introduction	1-1
2. Processus d'examen	2-1
3. Contexte	3-1
3.1 Renseignements fournis par les auteurs de la communication	3-1
3.1.a Aperçu	3-1
3.1.b Questions soulevées dans la communication	3-5
3.1.1 Liberté d'association	3-6
3.1.1.a Matamoros Garment	3-6
3.1.1.b Tarrant México	3-10
3.1.2 Normes minimales d'emploi	3-19
3.1.2.a Matamoros Garment	3-19
3.1.2.b Tarrant México	3-22
3.1.3 Santé et sécurité au travail	3-23
3.1.3.a Matamoros Garment	3-23
3.1.3.b Tarrant México	3-24
3.1.4 Réticence des travailleurs à chercher l'aide des autorités mexicaines	3-25
3.1.5 Signe d'une pratique récurrente	3-26
3.1.5.a Kukdong International México	3-27
3.1.5.b Communications publiques antérieures	3-28
3.2 Renseignements fournis par les autres parties	3-32
3.2.1 BAN du Mexique	3-32
3.2.1.a Matamoros Garment	3-33
3.2.1.b Tarrant México	3-34
3.2.2 Matamoros Garment	3-35
3.2.3 Sindicato Francisco Villa	3-35
3.2.4 PUMA AG	3-36
3.2.5 Tarrant Apparel Group (TAG)	3-38
3.2.6 Levi Strauss & Company	3-39
3.2.7 Tommy Hilfiger	3-39
3.2.8 Le Worker Rights Consortium	3-40
3.2.9 Les Métallurgistes unis d'Amérique	3-41
4. Législation mexicaine du travail	4-1
4.1 Aperçu	4-1
4.2 Liberté d'association	4-3
4.2.1 Enregistrement des syndicats	4-4
4.2.1.a Procédure	4-4
4.2.1.b Rapidité des décisions	4-5
4.2.1.c Notification de la décision	4-5
4.2.1.d Motifs en vertu desquels une demande d'enregistrement peut être rejetée	4-5

4.2.1.e	Correction des erreurs techniques dans les demandes d'enregistrement	4-6
4.2.1.f	Processus d'appel	4-6
4.2.2	Droit des travailleurs de choisir leur représentant syndical	4-7
4.2.2.a	Formation d'un syndicat et participation à une négociation collective	4-7
4.2.2.b	Changement de représentant syndical	4-8
4.2.3	Régie interne et responsabilité des syndicats	4-8
4.2.3.a	Accès aux conventions collectives	4-9
4.2.4	Protection contre l'intervention dans l'exercice de la liberté d'association	4-9
4.2.4.a	Motifs valables	4-9
4.2.4.b	Réglementation des congédiements et renvois collectifs	4-10
4.2.4.c	Interdiction frappant les mesures coercitives	4-11
4.2.5	Application	4-12
4.3	Normes d'emploi	4-12
4.3.1	Salaire minimum	4-12
4.3.2	Paiement des salaires	4-13
4.3.3	Heures de travail et heures supplémentaires	4-13
4.3.4	Mises à pied et indemnité de départ	4-14
4.3.5	Renonciation de droits	4-14
4.3.6	Application	4-15
4.4	Santé et sécurité au travail	4-15
4.4.1	Loi et règlements sur la santé et la sécurité au travail	4-16
4.4.1.a	Prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles	4-18
4.4.1.b	Services médicaux	4-19
4.4.1.c	Autres normes	4-19
4.4.2	Procédures d'application	4-21
4.4.2.a	Procédures d'inspection	4-22
4.4.2.b	Comités de santé et sécurité	4-24
4.4.2.c	Systèmes d'information et primes liées à l'expérience	4-25
4.5	Équité procédurale	4-26
4.5.1	Protections procédurales	4-26
4.5.2	Indépendance et impartialité des décideurs	4-27
5.	Analyse et conclusions	5-1
5.1	Liberté d'association	5-1
5.1.1	Procédure d'enregistrement syndical	5-1
5.1.2	Impartialité	5-5
5.1.3	Protections contre l'intervention	5-5
5.1.4	Renseignements auxquels ont accès les travailleurs représentés par un syndicat	5-8
5.2	Santé et sécurité au travail	5-8
5.3	Normes minimales d'emploi	5-10
6.	Recommandation	6-1

Liste des sigles

ALÉNA	Accord de libre-échange nord-américain
ANACT	Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail
BAN	Bureau administratif national
CAT	<i>Centro de Apoyo al Trabajador</i>
CCESHT	<i>Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo</i>
CCNSHT	<i>Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo</i>
CMSH	<i>Comisión Mixta de Seguridad e Higiene</i>
CROC	<i>Confederación Revolucionario de Obreros y Campesinos</i>
CTM	<i>Confederación de Trabajadores Mexicanos</i>
DGIFT	<i>Dirección General de Inspección Federal del Trabajo</i>
DGSHT	<i>Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo</i>
FROC	<i>Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos</i>
IMSS	<i>Instituto Mexicano del Seguro Social</i>
JCA	<i>Junta de Conciliación y Arbitraje</i>
JLC	<i>Junta Local de Conciliación</i>
JLCA	<i>Junta Local de Conciliación y Arbitraje</i>
LA	<i>Ley de Amparo</i>
LFMN	<i>Ley Federal Sobre Metrología y Normalización</i>
LFT	<i>Ley Federal del Trabajo</i>
MSN	Maquila Solidarity Network
NOM	<i>Normas Oficiales Mexicanas</i>
OIT	Organisation internationale du Travail
PROFEDET	<i>Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo</i>
RFSHMAT	<i>Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo</i>
RGIASVLL	<i>Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral</i>
RISTPS	<i>Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social</i>
SFV	<i>Sindicato Francisco Villa de la Industria Textil y Conexos</i>
SITEMAG	<i>Sindicato Independiente de Trabajadores de la Empresa Matamoros Garment S.A. de C.V.</i>
SITEKIM	<i>Sindicato Independiente de Trabajadores de la Empresa Kukdong Internacional de México</i>
SJT	<i>Sindicato Juvenil de Trabajadores y Empleados de la Industria Textil en General con sus Derivados, Corte, Confección, Bordados y Similares de la República Mexicana</i>
SST	Santé et sécurité au travail
STPS	<i>Secretaría del Trabajo y Previsión Social</i>
SUITTAR	<i>Sindicato Unico Independiente de Trabajadores de la Empresa Tarrant México S. de R.L. de C.V.</i>
USAS	United Students Against Sweatshops
WCA	Wild Cat America Ltd.

1. INTRODUCTION

L'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT) a été signé par le Canada, le Mexique et les États-Unis dans la foulée de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA). Les deux accords sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 1994. Dans le préambule de l'ANACT, les gouvernements des trois pays signataires rappellent leur résolution d'améliorer les conditions de travail et le niveau de vie sur leurs territoires respectifs et de protéger, valoriser et faire respecter les droits fondamentaux des travailleurs. Ces objectifs transparaissent dans les obligations de chacune des Parties de faire respecter sa législation du travail de manière juste, efficace et transparente au moyen d'activités coopératives, de consultations intergouvernementales, d'évaluations indépendantes et de procédures de règlement des différends.

L'ANACT prévoit un processus de communication du public, par lequel la population peut faire part de problèmes relativement aux questions touchant la législation du travail survenant sur le territoire d'une des Parties à l'ANACT. Chaque pays a mis en place un Bureau administratif national (BAN) chargé de recevoir et d'examiner les communications du public.

Le BAN du Canada a reçu une communication du public le 3 octobre 2003. Cette dernière a été soumise par le groupe *United Students Against Sweatshops*, établi aux États-Unis, et par le groupe *Centro de Apoyo al Trabajador*, établi au Mexique. La communication a été par la suite modifiée par l'ajout de renseignements additionnels, et par l'addition d'un autre auteur, le *Maquila Solidarity Network*, une organisation établie au Canada. Le BAN du Canada a accepté d'examiner la communication le 12 mars 2004.

La communication du public CAN 2003-1 est la quatrième communication que reçoit le BAN du Canada. Elle soulève une série de questions quant à l'application de la législation du travail au Mexique en rapport avec trois des principes de l'ANACT, soit la liberté d'association, la santé et la sécurité au travail et les normes minimales d'emploi. La communication concerne des événements survenus entre 2000 et 2004 dans l'État de Puebla, au Mexique, notamment à la manufacture Matamoros Garment de Izúcar de Matamoros, et à la manufacture Tarrant México de Ajalpan.

L'ANACT n'a pas pour but de déterminer si certains employeurs ou travailleurs particuliers ont respecté ou non la législation du travail. Il fournit plutôt un cadre de valeurs, de principes et d'obligations que doivent respecter les pays signataires. Cet examen porte sur l'application par le gouvernement du Mexique de ses lois et sur le respect de ses obligations en vertu de l'Accord, et non sur les actes des employeurs et des travailleurs.

Le présent rapport comporte cinq sections. Dans la première section, nous présentons une brève description du processus d'examen suivi par le BAN du Canada. Dans la deuxième section, nous présentons les éléments clés des renseignements recueillis durant l'examen. Dans la troisième section, nous examinons la législation mexicaine du travail qui s'applique aux questions soulevées dans la communication. Cette dernière est suivie

d'une analyse et d'une série de conclusions concernant l'application de la législation mexicaine du travail et l'observation par le gouvernement du Mexique de ses obligations en vertu de l'Accord. Enfin, la dernière section contient des recommandations précises à l'intention du ministre canadien du Travail.

2. PROCESSUS D'EXAMEN

En vertu de l'article 16(3) de l'ANACT, chaque BAN doit recevoir les communications du public sur des questions relatives à la législation du travail survenant sur le territoire d'un autre pays signataire et procéder à un examen de ces questions en conformité avec les procédures établies par la Partie dont il relève. Les *Lignes directrices canadiennes concernant les communications du public* permettent à toute personne ou organisation de soumettre au BAN du Canada des communications « sur les questions relatives à la législation du travail survenant sur le territoire d'une autre Partie » (paragraphe 2.a).

Deux auteurs, *United Students Against Sweatshops* (USAS), une organisation non gouvernementale américaine, et le *Centro de Apoyo al Trabajador* (CAT), un groupe de défense des travailleurs au Mexique, ont soumis cette communication du public au BAN du Canada le 3 octobre 2003. Des modifications ont été ajoutées à la communication originale le 5 et le 10 novembre 2003, ainsi que le 13 février 2004. Un troisième auteur, le *Maquila Solidarity Network* (MSN), établi à Toronto, a demandé à s'ajouter à la communication le 29 janvier 2004. Les auteurs de la communication ont également fourni au BAN des renseignements additionnels par écrit le 16 décembre 2003 et les 8 et 30 janvier 2004.

Les *Lignes directrices canadiennes* stipulent que le BAN du Canada doit accepter d'examiner une communication si cette dernière répond aux critères d'admissibilité énoncés au paragraphe 2.b) et est soumise conformément aux procédures du paragraphe 3. Les lignes directrices sont très techniques et ne portent pas sur les mérites des allégations présentées, qui seront traitées dans l'examen lui-même.

Le BAN du Canada a accepté d'examiner la communication du public CAN 2003-1 le 12 mars 2004. Il a été jugé opportun d'entreprendre un tel examen puisque la communication soulève des questions qui pourraient s'avérer être le résultat d'un manquement du gouvernement du Mexique à ses obligations aux termes de l'ANACT et qu'elle contient des renseignements nouveaux non mentionnés dans les communications du public précédentes.

Le rôle du BAN dans l'examen d'une communication du public est de recueillir les renseignements et de faire des recommandations au ministre du Travail du Canada quant à la nécessité ou non de tenir des consultations ministérielles, en vertu de la Partie IV de l'ANACT, relativement aux questions n'ayant pu être résolues durant l'examen. Le BAN a recueilli de l'information de nombreuses sources, dans le but de mieux comprendre les questions soulevées dans la communication et de pouvoir y répondre. Le BAN a monté un dossier public sur la communication, lequel comprend les documents soumis par les auteurs de la communication, par les employeurs concernés et/ou leurs clients, et par les BAN du Mexique et des États-Unis, ainsi que les transcriptions de la réunion publique et des notes de conférences téléphoniques.

L'examen s'est déroulé selon les étapes suivantes :

- Le BAN du Canada a rencontré les auteurs de la communication le 1^{er} avril 2004 afin de leur présenter l'information relative au processus d'examen et a discuté de nouveau du processus avec eux le 16 avril 2004 durant une conférence téléphonique.
- Le 16 avril 2004, une liste de questions a été envoyée aux auteurs de la communication qui ont transmis leurs réponses le 17 mai 2004.
- Le BAN du Canada a organisé une réunion publique le 28 mai 2004, à Toronto, en Ontario. Une invitation générale à la population a été affichée sur le site Web du Programme du travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Des lettres d'invitation ont été envoyées à toutes les parties concernées par les questions soulevées dans la communication, y compris les entreprises mentionnées dans la communication. Le BAN a recueilli de l'information auprès des auteurs de la communication, de plusieurs travailleurs personnellement impliqués dans les événements mentionnés dans la communication, et du bureau canadien des Métallurgistes unis d'Amérique. De plus, quatre entreprises, Levi Strauss & Company, Tommy Hilfiger, Tarrant Apparel Group et PUMA, ont soumis des déclarations écrites datées du 21 mai, du 26 mai, du 1^{er} juin et du 26 mai 2004, respectivement, en réponse à notre invitation.
- Suite à la réunion publique, les auteurs de la communication ont présenté, le 1^{er} juillet 2004, des renseignements additionnels pour répondre aux questions en suspens. Le BAN du Canada a également organisé une conférence téléphonique avec maître Miguel Ruíz, un des deux avocats représentant les travailleurs de Tarrant México, le 9 juillet 2004.
- Une série de questions a été acheminée au BAN du Mexique le 30 juillet 2004.
- Des lettres ont également été envoyées, en août 2004, aux représentants des employeurs et des syndicats cités dans la communication, les invitant à répondre aux allégations concernant leur conduite.
- Une conférence téléphonique a eu lieu le 19 août 2004 avec le secrétaire général du *Sindicato Francisco Villa de la Industria Textil y Conexas*.
- Les services de deux spécialistes juridiques mexicains ont été retenus en août 2004 afin d'obtenir une analyse juridique en réponse à des questions liées aux procédures d'enregistrement des syndicats au Mexique. Ils ont soumis leur rapport le 2 septembre 2004.
- Les réponses aux questions acheminées au BAN du Mexique le 30 juillet 2004 ont été reçues le 22 octobre 2004.

Tout au long du processus d'examen, le BAN a tenu ses homologues du Mexique et des États-Unis informés des démarches entreprises et des renseignements obtenus. De plus, le BAN a sollicité les conseils des provinces signataires de l'Accord intergouvernemental canadien concernant l'ANACT. Il a également été question de l'examen de la communication lors de la réunion du Comité consultatif sur les questions internationales du travail du ministre du Travail du Canada, le 9 mars 2004.

3. CONTEXTE

La présente section contient un résumé des renseignements soumis par les auteurs de la communication, le BAN du Mexique, et les autres parties intéressées.

Nonobstant les écarts considérables entre les différentes versions des événements, le BAN n'a pas tenté de faire concorder les faits présentés et il ne croit pas qu'il soit nécessaire de le faire. Malgré les écarts, les principales questions liées aux obligations découlant de l'Accord ne sont pas remises en question.

3.1 Renseignements fournis par les auteurs de la communication

3.1.a Aperçu

La communication du public CAN 2003-1 soulève des allégations voulant que le Mexique a omis de faire respecter ses lois du travail sur la liberté d'association, la santé et la sécurité au travail et les normes minimales d'emploi relativement à des événements qui se sont produits de 2000 à 2003 chez Matamoros Garment, et entre juin 2003 et février 2004 chez Tarrant México, deux manufactures de vêtements situées dans l'État de Puebla au Mexique.

Les auteurs de la communication allèguent aussi que le Mexique a omis, de façon systématique, d'assurer l'application de sa législation du travail. À cet égard, ils font référence à des incidents survenus en 2000-2001 dans une autre manufacture, la Kukdong International México de Atlixco, également située dans l'État de Puebla, et aux communications antérieures dans lesquelles des questions similaires ont été soulevées, notamment les communications suivantes : US 94-03, US 97-02, US 97-03, CAN 98-1, US 99-01 et US 2000-01.

Les auteurs décrivent des chaînes d'incidents similaires dans les deux manufactures, Matamoros Garment et Tarrant México. Dans chaque cas, des travailleurs ont soulevé des griefs relativement à leurs conditions de travail, et selon eux, peu de choses ont été améliorées après les plaintes adressées à la direction. Ils disent qu'ils ont dû s'organiser eux-mêmes compte tenu que les syndicats en place dans les deux usines ont peu fait pour les représenter. Ils ont effectué un arrêt de travail pour protester contre la situation, avec peu d'effets. Ils ont ensuite décidé de former un syndicat indépendant pour négocier avec leur employeur, en tenant une assemblée, en signant les documents et listes de membres requis, et en cherchant à enregistrer le nouveau syndicat auprès des autorités compétentes, de façon que ce dernier puisse avoir la capacité juridique d'agir en leur nom. Dans les deux usines, l'employeur a répondu à la demande d'enregistrement par une campagne d'intimidation, des renvois et des mesures coercitives; à l'usine Matamoros Garment, le syndicat en place a participé à la campagne d'intimidation.

Les deux demandes d'enregistrement des syndicats ont été rejetées par l'autorité responsable, le *Junta Local de Conciliación y Arbitraje* (JLCA) de l'État de Puebla. Les

auteurs de la communication disent que le JLCA a omis de fournir un procédé juste pour l'enregistrement des nouveaux syndicats et qu'il a omis de protéger les partisans syndicaux contre toute discrimination et intimidation de la part des responsables des usines. Ils disent également que le gouvernement du Mexique a omis de s'assurer que le JLCA reste impartial et indépendant. De plus, ils allèguent dans le cas de Matamoros que la police locale et les autorités gouvernementales ont omis de protéger les travailleurs contre toute intimidation de la part du syndicat en place.

Les auteurs de la communication ont également fait une série d'allégations relativement aux préoccupations sous-jacentes des travailleurs quant aux conditions de travail dans les deux usines. Ils disent que les autorités mexicaines ont omis de faire respecter les lois sur le salaire minimum, le paiement des salaires dans les délais, les heures de travail et les heures supplémentaires, les indemnités de départ consécutives à une mise en disponibilité, le paiement des heures supplémentaires et la prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail.

Dans un but de clarté quant aux enjeux, les sections qui suivent présentent séparément un résumé des renseignements fournis par les auteurs de la communication à propos de chacun des principes de l'ANACT liés à leurs allégations – liberté d'association et protection du droit d'organisation, normes minimales d'emploi et santé et sécurité au travail. S'il le souhaite, le lecteur pourra toutefois consulter les tableaux chronologiques suivants pour prendre connaissance de la séquence globale des événements décrits dans la communication.

Tableau 1 – Chronologie des événements chez Matamoros Garment

Événements	Date
Matamoros Garment ouvre ses portes Le syndicat en place est affilié à la CROC	1999
Arrêt de travail en raison d'arrérages de salaires impayés Le SFV remplace le syndicat affilié à la CROC et signe une convention collective	Novembre 2000
Inondation et conditions insalubres à la cafétéria	Août-septembre 2002
Salaires non déposés dans le cas des travailleurs ayant opté pour le dépôt direct bancaire de leur salaire	25 octobre 2002
On demande à maintes reprises aux travailleurs de rester au travail après l'heure de fermeture fixée à 17 h	Novembre-décembre 2002
Salaires non déposés dans le cas des travailleurs ayant opté pour le dépôt direct bancaire de leur salaire	1 ^{er} novembre 2002
On demande aux travailleurs de rentrer au travail pour une demi-journée le jour de la fête nationale et ils sont forcés de rester jusqu'à 19 h	20 novembre 2002
Certaines semaines, les employés ne sont pas payés du tout ou reçoivent seulement la moitié de leur salaire	Décembre 2002
Salaires non déposés dans le cas des travailleurs ayant opté pour le dépôt direct bancaire de leur salaire	20 décembre 2002

Grève d'une journée Assemblée dans le but de former un syndicat indépendant, le SITEMAG	13 janvier 2003
Les arrérages de salaires sont payés en présence du JLCA	14 janvier 2003
Le SITEMAG dépose sa demande d'enregistrement auprès du JLCA de l'État de Puebla	20 janvier 2003
Entente signée par le directeur de l'usine et les représentants des travailleurs au sujet des demandes présentées durant l'arrêt de travail	21 janvier 2003
Les dirigeants du SITEMAG déposent une plainte de harcèlement auprès du substitut du procureur général de l'État de Puebla Les dirigeants du SITEMAG rencontrent les autorités municipales afin de demander une protection accrue de la police	25 février 2003
Certains travailleurs sont retournés chez eux en raison d'un ralentissement de la production	26 février-24 mars 2003
Décision rendue par le JLCA de rejeter la demande d'enregistrement du SITEMAG	19 mars 2003
Dernier jour de production à l'usine	20 mars 2003
59 travailleurs intentent une poursuite contre la manufacture auprès du bureau du procureur général de l'État pour omission de payer à tous les travailleurs les salaires auxquels ils ont droit	24 mars 2003
Fermeture temporaire de l'usine pour deux semaines Les travailleurs reçoivent leur salaire des deux dernières semaines	24 mars 2003
Le SITEMAG reçoit par la poste la décision écrite du JLCA lui refusant son enregistrement	27 mars 2003
Annnonce d'une autre fermeture temporaire de l'usine jusqu'au 2 mai	8 avril 2003

Tableau 2 – Chronologie des événements chez Tarrant México

Événements	Date
Confecciones Jamil commence ses activités	2000
Confecciones Jamil est acheté par Tarrant Apparel Group et devient Tarrant México	29 mars 2001
Tarrant México signe une convention collective avec un syndicat sans que les travailleurs soient mis au courant. Les travailleurs ne savent pas qu'un syndicat les représente	4 juin 2002
Arrêt de travail pour protester contre les conditions de travail La coalition des travailleurs négocie avec la direction de l'usine sans en venir à une entente	10 juin 2003 11 juin 2003
La coalition des travailleurs présente à l'entreprise, en la présence du JLC de Tehuacán, une liste de 14 demandes. L'administration de l'usine refuse de négocier avec la coalition	12 juin 2003
Pourparlers de conciliation entre l'entreprise et les travailleurs	18 et 30 juin 2003
Fermeture de l'usine chaque lundi	Juillet-août 2003

Signature d'une entente sur 16 points entre la coalition des travailleurs et l'employeur	8 juillet 2003
Assemblée en vue de former un syndicat indépendant, le SUITTAR, et élection d'un comité exécutif	12 juillet 2003
Sept dirigeants syndicaux du SUITTAR sont licenciés Deux autres acceptent de démissionner volontairement	16 juillet 2003
Environ 230 autres travailleurs sont congédiés Environ 75 p. 100 d'entre eux acceptent des indemnités de départ inférieures à celles auxquelles ils ont droit	5 au 20 août 2003
Le SUITTAR dépose sa demande d'enregistrement auprès du JLCA de l'État de Puebla	7 août 2003
Le SUITTAR dépose auprès du JLCA une demande de réintégration pour cinq dirigeants syndicaux congédiés	7 août 2003
Plus de 500 autres travailleurs sont mis à pied	Septembre à décembre 2003
Le SUITTAR dépose auprès du JLCA une demande de réintégration pour un second groupe de 22 travailleurs	4 septembre 2003
L'usine est souvent fermée le lundi	Octobre 2003 à janvier 2004
Décision rendue par le JLCA de rejeter la demande d'enregistrement du SUITTAR	6 octobre 2003
Audience en vue de la réintégration du premier groupe de cinq travailleurs congédiés le 16 juillet : l'entreprise fait une offre d'indemnités de départ, mais les travailleurs demandent de remettre l'audience à plus tard	15 octobre 2003
Audience en vue de la réintégration du premier groupe de travailleurs : l'avocat de l'entreprise ne se présente pas et l'audience est remise à plus tard	22 octobre 2003
Audience en vue de la réintégration du second groupe de 22 travailleurs : 20 d'entre eux acceptent l'offre d'indemnité de départ de l'entreprise	23 octobre 2003
Le SUITTAR dépose un appel relativement à la décision du JLCA de rejeter sa demande d'enregistrement. L'appel est assigné à la troisième cour de district de Puebla	27 octobre 2003
Quatre des cinq représentants syndicaux du premier groupe acceptent l'offre d'indemnité de l'entreprise et se retirent de l'appel déposé relativement au rejet par le JLCA de la demande d'enregistrement du syndicat	27 octobre 2003
La troisième cour de district accepte d'examiner l'appel du SUITTAR	4 novembre 2003
Le SUITTAR dépose un addenda relatif à son appel auprès de la cour fédérale afin de désigner les membres restants du premier groupe pour représenter ses intérêts communs dans le processus d'appel	7 novembre 2003
Le SUITTAR dépose une demande de réintégration pour un troisième groupe de deux travailleurs	13 novembre 2003
Audience relative à l'appel du SUITTAR : l'audience est remise parce que le JLCA n'a pas encore déposé son rapport sur l'affaire	21 novembre 2003

Le cinquième et dernier membre du premier groupe accepte l'offre d'indemnité de l'entreprise et se retire de l'appel déposé au nom du SUITTAR relativement au rejet par le JLCA de la demande d'enregistrement du syndicat	28 novembre 2003
Cinq travailleurs du premier groupe reçoivent leur chèque d'indemnité de départ. 20 travailleurs du second groupe négocient le montant de leurs indemnités de départ	2 et 3 décembre 2003
Le juge de la troisième cour de district rejette l'appel du SUITTAR alléguant que les demandeurs se sont retirés de la cause	8 décembre 2003
L'usine est fermée	20 décembre 2003 au 19 janvier 2004
20 travailleurs du second groupe s'entendent sur le montant de leurs indemnités de départ 2 autres travailleurs du second groupe négocient leur réintégration ou leurs indemnités de départ Audience en vue de la réintégration du troisième groupe de deux travailleurs : un des travailleurs accepte l'offre d'indemnités de départ de l'entreprise et l'audience du second travailleur est remise	9 janvier 2004
Annonce à l'effet que l'usine fermera pour cinq à six mois. L'employeur congédie tous les travailleurs sauf 110 qui resteront pour terminer les commandes en cours	26 janvier 2004
L'usine Tarrant México, maintenant connue sous le nom d'AZT International, ferme officiellement ses portes Tous les travailleurs reçoivent leurs indemnités de départ	3 février 2004
Audience en vue de la réintégration des deux travailleurs restants du second groupe: ils demandent de remettre l'audience	2 mars 2004
Audience en vue de la réintégration des deux travailleurs restants du second groupe: ils acceptent l'offre d'indemnités de départ de l'employeur Audience en vue de la réintégration du dernier travailleur du troisième groupe: le travailleur accepte l'offre d'indemnité de départ de l'employeur	22 mars 2004

3.1.b Questions soulevées dans la communication

L'article 1 de l'ANACT établit la liste des objectifs de l'entente, lesquels incluent notamment de faire prévaloir onze principes relatifs au travail; quatre de ces principes sont particulièrement pertinents en regard des allégations soulignées dans la communication du public CAN 2003-1 :

- liberté d'association et protection du droit d'organisation;
- droit de négociation collective;
- normes minimales d'emploi, en particulier celles sur le salaire minimum et les heures supplémentaires;
- prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

En lien avec ces objectifs, chacun des pays signataires s'engage à respecter une série d'obligations énumérées dans la Partie II de l'ANACT. Les auteurs de la communication allèguent que le Mexique a omis de respecter les obligations suivantes à propos des principes mentionnés plus haut:

- faire en sorte que ses lois et règlements garantissent des normes de travail élevées, en rapport avec des lieux de travail à hauts coefficients de qualité et de productivité et, à cette fin, s'efforcer constamment d'améliorer ces normes dans cet esprit (article 2);
- promouvoir l'observation de sa législation du travail et en assurer l'application efficace, par la mise en oeuvre de mesures gouvernementales appropriées, telles que : la désignation et la formation d'inspecteurs; la surveillance de l'observation et l'enquête sur des infractions présumées, y compris au moyen d'inspections sur place; l'obligation de tenir des dossiers et de produire des rapports; l'encouragement de l'établissement de comités patronaux-syndicaux; la mise en place ou l'offre de services de médiation ou de conciliation (article 3.1);
- faire en sorte que ses autorités compétentes tiennent dûment compte de toute demande visant l'ouverture d'une enquête relativement à une allégation d'infraction à sa législation du travail (article 3.2);
- faire en sorte que les personnes puissent avoir accès à des instances administratives, quasi judiciaires ou judiciaires ou à des tribunaux du travail (article 4);
- veiller à ce que les procédures de ses tribunaux visant l'application de sa législation du travail soient justes, équitables et transparentes, et faire en sorte que ces procédures ne soient pas inutilement compliquées, et n'entraînent ni frais ou délais déraisonnables ni retards injustifiés (article 5.1);
- faire en sorte que les décisions finales des tribunaux soient consignées par écrit et soient rendues accessibles aux parties à la procédure sans retard injustifié (article 5.2);
- faire en sorte que les parties à la procédure aient le droit de demander l'examen et, dans les cas qui le justifient, la réformation des décisions finales rendues (article 5.3);
- faire en sorte que les tribunaux soient impartiaux et indépendants et qu'ils n'aient aucun intérêt substantiel dans l'issue de la procédure (article 5.4);
- s'appliquer à sensibiliser le public à sa législation du travail (article 7).

3.1.1 Liberté d'association

3.1.1.a Matamoros Garment

L'entreprise Matamoros Garment S.A. de C.V. est établie à Izúcar de Matamoros, Puebla. Elle a ouvert ses portes en 1999.

Au départ, les travailleurs de l'usine étaient représentés par un syndicat affilié à l'une des plus grosses et des plus anciennes confédérations syndicales du Mexique : la *Confederación Revolucionario de Obreros y Campesinos* (CROC). En novembre 2000, les travailleurs ont organisé un arrêt de travail, et demandé le paiement des arrérages de salaire de deux semaines et le renvoi du syndicat affilié à la CROC. Ce syndicat a été remplacé peu de temps après par le *Sindicato Francisco Villa de la Industria Textil, Similares y Conexos* (SFV), un syndicat affilié à la *Confederación de Trabajadores de México* (CTM), la plus grosse confédération syndicale du Mexique.

Selon la communication, les travailleurs de l'usine ne savent pas comment le SFV en est venu à les représenter. Qui plus est, le SFV a signé une convention collective avec l'employeur sans que les travailleurs y aient consenti ou aient été mis au courant. Les travailleurs ont néanmoins vu les cotisations au SFV déduites de leur chèque de paie. Lorsque des travailleurs ont demandé au syndicat de leur fournir une copie de leur convention collective, leur demande a été rejetée.

Le 13 janvier 2003, 190 des 250 travailleurs employés chez Matamoros Garment ont déclenché une grève pour protester contre les mauvaises conditions de travail (y compris les heures supplémentaires forcées, l'enfermement dans l'usine fermée à clé, le harcèlement verbal et les conditions insalubres à la cafétéria), et les omissions de l'employeur de payer les arrérages de salaires. Ils ont également protesté contre le syndicat en place qui, selon eux, n'était pas là pour les représenter ni pour protéger leurs intérêts et contre le fait qu'ils n'ont jamais eu le choix de faire partie ou non du syndicat affilié à la CTM.

Ce jour-là, un représentant du *Junta Local de Conciliación y Arbitraje* (JLCA) de l'État de Puebla est venu à l'usine pour parler aux travailleurs, qui lui ont remis une liste de demandes concernant leurs plaintes. Il les a priés de retourner au travail et a déclaré qu'il était plus important d'obtenir une entente sur les arrérages de salaire que de voir à leurs autres plaintes.

Le même jour, 162 travailleurs ont signé les documents pour former un syndicat indépendant, le *Sindicato Independiente de Trabajadores de la Empresa Matamoros Garment S.A. de C.V.* (SITEMAG). Le SITEMAG a déposé sa demande d'enregistrement (*registro*) auprès du JLCA le 20 janvier 2003.

Les auteurs de la communication prétendent que les démarches en vue de créer le SITEMAG ont entraîné des mesures de représailles et d'intimidation de la part de l'employeur. On allègue que, dans les jours qui ont précédé le dépôt de la demande d'enregistrement du SITEMAG, la direction a demandé aux travailleurs de cesser les démarches en vue de la création de leur syndicat sous peine d'être renvoyés. Des menaces similaires ont été faites juste avant la visite d'un représentant de PUMA, un des clients de Matamoros Garment, le 18 janvier 2003.

Le 21 janvier 2003, le directeur de l'usine et cinq représentants des travailleurs ont signé une entente qui portait sur les questions de la liberté d'association, sur les conditions

d'insalubrité à la cafétéria, sur les heures supplémentaires forcées et sur l'enfermement dans l'usine fermée à clé. L'entente stipulait que les travailleurs étaient libres de constituer un syndicat et que l'entreprise n'avait pas le pouvoir de choisir le syndicat qui devait représenter les travailleurs. Les auteurs de la communication prétendent que les représentants des travailleurs ont été conduits contre leur volonté dans le bureau de la direction et que, sous l'intimidation, ils ont été contraints de signer l'entente même s'ils croyaient qu'elle ne leur était pas favorable. Ils allèguent aussi qu'un représentant du JLCA a été témoin de la signature de l'entente, mais n'a pas effectué de médiation pour résoudre le conflit de travail.

D'après les auteurs de la communication, dans les semaines qui ont suivi, le climat à l'usine s'est détérioré. L'usine perdait des commandes. À de nombreuses occasions, la direction a blâmé les travailleurs et leur tentative de former un syndicat indépendant pour la perte de commandes et déclaré que si leurs efforts se poursuivaient, l'usine perdrait d'autres contrats, ce qui se traduirait par une diminution du travail. La direction a demandé aux travailleurs de retirer publiquement leurs griefs et de ne pas révéler aux vérificateurs venus faire des inspections sur place les problèmes que vivait l'usine.

De plus, allègue-t-on, le syndicat en place a tenté d'intimider les partisans du SITEMAG. Le 12 février 2003, les représentants du SFV ont fait un discours de deux heures devant les travailleurs de l'usine, durant leurs heures de travail, leur demandant de cesser leurs efforts en vue de la formation d'un syndicat indépendant. Les représentants du SFV ont indiqué aux travailleurs que s'ils continuaient à vouloir former un syndicat indépendant, PUMA, un client important, cesserait de faire affaire avec l'usine. L'employeur a demandé aux travailleurs de demeurer à leur poste de travail durant le discours de façon à les obliger à l'écouter.

En février 2003, les dirigeants syndicaux du SITEMAG ont remarqué qu'ils étaient suivis par 12 hommes qui effectuaient de la surveillance et prenaient des photos. Ils sont d'avis que le SFV était responsable de cette surveillance. Ils ont déposé une plainte le 25 février au bureau du substitut du procureur général de l'État de Puebla à Izúcar de Matamoros. Ils ont également rencontré les autorités municipales et demandé une protection accrue de la police. Toutefois, les travailleurs n'ont remarqué aucune amélioration de la protection policière, hormis quelques autos de police patrouillant à l'extérieur des installations de l'usine au moment où les travailleurs quittaient à la fermeture, et seulement durant quelques jours, après que les travailleurs eurent déposé leur plainte. Aucune autre mesure n'a été adoptée à la suite de la plainte.

Dès le 26 février 2003, la direction a commencé à retourner des travailleurs à la maison en raison d'un ralentissement de la production. Les auteurs de la communication allèguent que quelques travailleurs ont été mis à pied en raison de leurs activités syndicales.

Le 19 mars 2003, le JLCA a rendu sa décision relativement à la demande d'enregistrement du SITEMAG. Il a rejeté la demande sous quatre motifs :

- 1) Les requérants ont omis de présenter deux exemplaires autorisés de la liste des personnes présentes à l'assemblée de constitution du syndicat, conformément aux exigences de l'article 365 de la loi fédérale sur le travail (LFT) du Mexique. Plus précisément, la seconde copie dactylographiée de la liste des personnes présentes soumise par les requérants a dû être rejetée parce qu'elle était prétendument autorisée par un certain Ricarda Vasquez Martinez, qui signait comme secrétaire organisateur du syndicat (un des trois dirigeants syndicaux qui doit autoriser la liste selon la loi), alors que cette seconde liste de présences n'incluait aucun Ricarda Vasquez Martinez, mais plutôt un Ricarda Vasquez Hernandez. Par conséquent, le JLCA a conclu que Ricarda Vasquez Martinez ne pouvait avoir autorisé la liste. Alors que la première liste, écrite à la main, contenait bien la signature de Ricarda Vasquez Martinez, elle avait peu de pertinence parce qu'elle était différente de la seconde liste; il n'existait donc pas deux exemplaires autorisés, et cette première liste n'indiquait pas les intentions du syndicat, comme le faisait la seconde liste. De la même façon, les autres documents montrés ne pouvaient pas non plus avoir été dûment autorisés, étant donné que Ricarda Vasquez Hernandez ne pouvait les avoir autorisés.
- 2) Les requérants n'ont pas fourni une preuve à l'effet que tous les travailleurs qui avaient signé la liste d'assemblée étaient âgés d'au moins 14 ans.
- 3) Un des travailleurs dont le nom apparaissait sur la liste de présences soumise par les requérants s'est présenté par la suite devant le JLCA et a déclaré qu'il n'avait pas signé la liste.
- 4) L'usine était fermée et par conséquent l'obligation qu'il y ait au moins 20 employés actifs pour former le type de syndicat en question ne pouvait être satisfaite.

Les auteurs de la communication allèguent que la décision du JLCA de rejeter la demande d'enregistrement du SITEMAG était fondée sur des subtilités et n'avait pas de fondement juridique. La différence entre la liste écrite à la main et la liste dactylographiée était simplement le fait d'une erreur de dactylographie. Le JLCA aurait dû informer le SITEMAG de cette déficience technique et lui permettre de corriger l'erreur. Les autres motifs invoqués par le JLCA sont liés à des faussetés ou à des questions techniques qui auraient dû être portées à l'attention du SITEMAG pour correction.

Les auteurs allèguent également que le JLCA n'était pas impartial dans la cause. Le JLCA est un organisme tripartite qui compte des représentants des parties patronales et syndicales. Les auteurs disent que le représentant de la partie syndicale qui a participé à la décision du JLCA relativement à la demande d'enregistrement du SITEMAG était affilié avec la CROC, une confédération syndicale dont les syndicats membres agissent souvent à titre de *sindicatos blancos*, c'est-à-dire des syndicats qui signent des ententes de protection avec des employeurs, ententes qui protègent davantage les intérêts des employeurs que ceux des employés. Le représentant de la partie syndicale avait par conséquent tout intérêt, à l'instar d'un syndicat comme le SFV, à s'assurer que les

syndicats indépendants comme le SITEMAG ne voient le jour. Par conséquent, le représentant de la partie syndicale ayant participé à la décision du JLCA ne pouvait être considéré comme étant impartial.

La décision du JLCA a été postée à la mauvaise adresse et n'est donc parvenue aux représentants du SITEMAG qu'au moment où on l'a trouvée à une maison voisine le 27 mars 2003. Cette erreur s'est produite malgré le fait que le SITEMAG ait fourni la bonne adresse dans une lettre envoyée au JLCA le 12 février 2003.

Les représentants du SITEMAG n'ont pas fait appel de la décision du JLCA de rejeter leur demande d'enregistrement. Ils disent qu'ils n'avaient pas suffisamment de temps pour le faire dans le délai de quinze jours prescrit pour présenter un tel appel, et que ce type d'appel demande l'aide d'avocats spécialisés, difficiles à trouver dans la région environnante. Il leur aurait été impossible d'obtenir cette aide et de s'assurer que les documents requis étaient produits et déposés dans les délais prescrits.

Le 24 mars 2003, Matamoros Garment a cessé ses activités. Les représentants de l'usine ont annoncé aux travailleurs, en présence des représentants du SFV et du JLCA, la mise en oeuvre d'un *paro tecnico*, un arrêt de travail temporaire, en raison des difficultés financières que vivait l'usine. On a annoncé aux employés qu'ils seraient payés à 50 p. 100 de leur salaire pour les deux semaines à venir. Le 8 avril 2003, le président du JLCA a annoncé un autre *paro tecnico* devant durer jusqu'au 2 mai 2003. Durant cette période, les travailleurs ont continué à recevoir 50 p. 100 de leur salaire habituel. Les travailleurs n'ont reçu aucun autre avis à l'effet que l'usine fermait ses portes de manière permanente ou que le *paro tecnico* se poursuivait. Même si on présume que l'usine Matamoros Garment est maintenant fermée, les travailleurs n'ont jamais reçu d'indemnité de départ parce que la fermeture ne devait être que temporaire.

Bon nombre de partisans du SITEMAG ont depuis connu des difficultés à se trouver du travail. Les auteurs de la communication croient qu'une liste noire avec les noms de partisans de syndicats indépendants ou d'activistes syndicaux a circulé parmi les employeurs de la région. Des travailleurs ont déclaré au BAN que lorsqu'ils se présentaient à une usine pour demander du travail, on leur demandait le nom de leur précédent employeur, pour leur dire ensuite qu'on n'avait pas de travail pour eux. Certains se sont fait dire que les employeurs ne voulaient pas d'eux parce qu'ils étaient considérés comme des « agitateurs ».

3.1.1.b Tarrant México

L'atelier de couture Confecciones Jamil S.A. de C.V. a été construit en 1999 dans la municipalité d'Ajalpan, près de Tehuacán, dans l'État de Puebla. Il a commencé ses activités en 2000 avec un effectif d'environ 2 000 employés.

Durant l'année, des négociations ont eu lieu, au cours desquelles la société Tarrant Apparel Group (TAG), établie à Los Angeles, a cherché à acheter l'usine. Le 29 mars 2001, TAG a fait l'acquisition de l'usine Confecciones Jamil, qui est alors devenue Tarrant México S. De R.L. De C.V..

Le 10 juin 2003, environ 800 travailleurs de Tarrant México, sur un effectif évalué à ce moment à environ 1 100 employés, ont commencé à faire des arrêts de travail pour obtenir des améliorations de leurs conditions de travail.

Le jour suivant, des travailleurs de l'usine ont formé une coalition composée de sept représentants qui ont cherché à négocier des améliorations des conditions de travail avec la direction de l'usine.

Le 12 juin, des représentants de la coalition ont rencontré le conseiller juridique de Tarrant en présence du *Junta Local de Conciliación de Tehuacán* (JLC). Les travailleurs ont présenté leurs demandes à l'employeur, par l'intermédiaire du JLC, dans un *Pliego Petitorio* en 14 points. On a convenu que l'avocat de l'entreprise demanderait au directeur de l'usine de reconnaître la coalition et de discuter des demandes des travailleurs. Toutefois, allègue-t-on, quand les membres de la coalition sont retournés à l'usine, le directeur a une fois de plus refusé de négocier et menacé les travailleurs en leur indiquant qu'ils allaient regretter leurs démarches.

La coalition a persisté dans ses efforts et une autre réunion a été organisée avec le JLC pour le 8 juillet 2003. Ce jour-là, la coalition s'est entendue avec l'employeur sur un règlement en 16 points portant sur ses demandes. L'entente a été signée avec l'assistance du JLC.

Toutefois, peu de temps après, les travailleurs se sont aperçus que l'entente ne les satisfaisait pas. Une clause en particulier les préoccupait, soit celle stipulant que la coalition cesserait de représenter les travailleurs dans leurs négociations et d'intervenir dans les affaires de l'entreprise. À une réunion publique du BAN, des travailleurs ont expliqué qu'ils avaient signé l'entente sous la pression et qu'ils n'avaient pas eu suffisamment de temps pour en évaluer les conséquences.

Au début de juillet, la direction de Tarrant a commencé à réduire la semaine de travail. Chaque lundi des mois de juillet et d'août, l'usine est demeurée fermée. Selon la direction de l'usine, la fermeture était causée par une diminution des commandes.

Le 12 juillet 2003, environ 400 travailleurs ont assisté à une assemblée en vue de former un syndicat pour représenter les travailleurs de l'usine Tarrant México, le *Sindicato Unico Independiente de Trabajadores de la Empresa Tarrant México S. de R.L. de C.V.* (SUITTAR). Plus de 300 autres travailleurs ont joint les rangs du syndicat au cours des semaines suivantes.

Le 16 juillet 2003, sept dirigeants syndicaux du SUITTAR ont été sommairement renvoyés et escortés à l'extérieur de l'usine. Deux d'entre eux ont immédiatement accepté les indemnités de départ proposées et renoncé à toute réclamation contre Tarrant.

Le 4 août 2003, des travailleurs de Tarrant ont organisé une marche pour protester contre le licenciement des dirigeants du SUITTAR, les fermetures hebdomadaires de l'usine, de même que les éventuelles mises à pied signalées dans les médias.

Le 7 août 2003, des représentants du SUITTAR ont déposé une demande auprès du JLCA de Puebla pour enregistrer le syndicat. La demande était signée par 736 travailleurs, soit environ 75 p. 100 de l'effectif de Tarrant. Le syndicat n'avait pu présenter plus tôt sa demande, étant donné que le JLCA était fermé pour les vacances durant les deux dernières semaines de juillet.

Le même jour, des représentants du SUITTAR ont également présenté au JLCA une demande officielle en vue de la réintégration des cinq dirigeants du SUITTAR congédiés le 16 juillet, et dont la cause n'avait toujours pas été réglée. Cette demande était la première d'une série de demandes similaires, dont l'issue sera mentionnée plus loin.

La direction de l'entreprise a été remplacée en août 2003. Entre le 5 et le 20 août 2003, près de 230 autres partisans du SUITTAR ont été congédiés. La direction de Tarrant a indiqué que les mises à pied étaient liées à une demande insuffisante pour les produits de l'entreprise.

Le 18 août, quelques travailleurs de Tarrant et leur avocat se sont rendus aux bureaux du JLC pour rencontrer la direction de l'entreprise et demander qu'elle mette fin au congédiement de membres du SUITTAR, mais les représentants de l'entreprise ne se sont pas présentés.

Les auteurs de la communication allèguent que ces mises à pied visaient des partisans du SUITTAR, qu'elles étaient motivées par un sentiment antisyndical et que Tarrant n'a pas suivi la procédure obligatoire pour effectuer des mises à pied pour des raisons économiques. Ils disent que les représentants du JLCA ont eux-mêmes confirmé que Tarrant n'avait pas cherché à obtenir les autorisations requises avant de mettre à pied des employés pour des raisons économiques.

Le 4 septembre 2003, le SUITTAR a déposé une demande de réintégration au nom d'un second groupe de 22 dirigeants syndicaux congédiés.

De septembre à décembre 2003, plus de 500 autres travailleurs ont été mis à pied. Une fois encore, l'entreprise a attribué les mises à pied au manque de travail. Cependant, les auteurs disent que durant cette période, l'entreprise a également embauché de nouveaux employés et leur a offert des contrats d'emploi individuels à court terme renouvelables. Entre octobre 2003 et janvier 2004, il y a également eu des fermetures régulières de l'usine les lundis.

Les auteurs de la communication disent que, durant cette période, des travailleurs de Tarrant ont fréquemment fait l'objet de menaces de la part de la direction à l'effet que l'usine fermerait ou perdrait des contrats s'ils continuaient à chercher à former un syndicat. Quelques travailleurs ont signalé que les superviseurs de l'usine leur avaient déclaré que les chefs syndicaux congédiés méritaient d'être congédiés en raison de leur activité syndicale. Certains travailleurs se sont également fait dire que leur congédiement était lié à leurs activités syndicales.

D'un autre côté, un article publié dans un journal local, et présenté par les auteurs, montre qu'à partir d'octobre 2003, Tarrant a fermé quatre de ses huit usines au Mexique et planifiait d'en fermer trois autres d'ici la fin de novembre 2003. Les administrateurs de l'entreprise ont déclaré que seule l'usine d'Ajalpan resterait ouverte. L'article signale également que l'entreprise a commencé à congédier des employés dans trois autres usines en juin 2003, quand des conflits de travail ont débuté à ces usines.

Le 6 octobre 2003, le JLCA a rendu sa décision de rejeter la demande d'enregistrement du SUITTAR. Les motifs de la décision étaient les suivants :

- 1) Le SUITTAR a omis de présenter en double les documents requis par la Loi fédérale sur le travail (LFT) du Mexique. Plus précisément, il a omis de présenter deux copies en plus des originaux de chaque document.
- 2) Les membres du SUITTAR ont omis de présenter des documents distincts consignant 1) la formation du syndicat et 2) l'élection de son comité exécutif sous des actes juridiques distincts. Ces actes juridiques distincts doivent survenir durant des assemblées distinctes et être consignés dans des documents distincts.
- 3) Les règlements du SUITTAR sont déficients, en ce sens qu'ils ne font pas clairement mention des dispositions relatives à l'administration et à l'aliénation des biens possédés par le syndicat, et qu'ils ne font pas clairement mention des sanctions qui pourraient être prises à l'endroit des syndiqués dans le cadre des mesures disciplinaires du syndicat.
- 4) Le SUITTAR a nommé une personne à titre de responsable syndical, personne pour laquelle aucune preuve n'a été présentée pour confirmer qu'elle était soit membre du syndicat, soit une employée de Tarrant. Comme le SUITTAR est un syndicat d'entreprise, cette personne ne pouvait être membre du syndicat sans être employée de Tarrant. Par conséquent, elle ne pouvait assumer la responsabilité de protéger les intérêts des syndiqués.

Les auteurs de la communication allèguent que la décision n'a pas de fondement selon la loi mexicaine. Plus précisément, ils ont émis une opinion juridique à l'effet que :

- 1) Les documents originaux comptent pour une des deux copies exigées par la loi.

- 2) Il n'y a rien dans la loi mexicaine qui stipule que les actes visant la formation d'un syndicat et l'élection de son comité exécutif doivent avoir lieu durant des assemblées distinctes et être consignés dans des documents distincts.
- 3) Les règlements du syndicat contiennent bien des dispositions détaillées régissant l'administration et l'aliénation des biens possédés par le syndicat, et précisent bien en détail les sanctions qui pourraient être prises à l'endroit des syndiqués dans le cadre des mesures disciplinaires du syndicat.
- 4) La responsable syndicale en question apparaissait bien sur la liste des membres du syndicat, mais son nom avait été mal orthographié dans les documents signifiant qu'elle avait été nommée à titre de responsable syndicale. Il s'agissait d'une erreur de dactylographie mineure ne touchant qu'un seul des quatre noms et prénoms mentionnés. Normalement, si elle n'avait pas été admissible à agir à titre de responsable syndicale, le JLCA aurait dû en aviser le syndicat ou lui refuser le droit d'agir à titre de responsable syndicale. Rien dans la loi du travail mexicaine n'autorise le rejet de la demande d'enregistrement d'un syndicat simplement parce que l'un de ses responsables n'est pas habilité à occuper ce poste.
- 5) Les lacunes dans la demande d'enregistrement du syndicat que prétend avoir trouvées le JLCA sont en fait des erreurs techniques qui auraient dû être portées à l'attention des requérants de manière à ce qu'ils puissent apporter les corrections nécessaires.

En ce qui concerne le point numéro 5, il faut souligner que des représentants du SUITTAR ont rencontré le président ou secrétaire général du JLCA le 27 août et les 15, 18, 24 et 25 septembre 2003, afin de discuter de la question de la reconnaissance juridique du syndicat indépendant, et qu'ils auraient donc pu à ces occasions discuter des lacunes techniques si le JLCA avait choisi de soulever ces points.

Le SUITTAR a fait appel de la décision du JLCA le 27 octobre 2003 auprès de la cour fédérale de l'État de Puebla. La cour a confié la cause à la troisième cour de district de Puebla.

Cinq travailleurs ont signé les documents d'appel. Ces appelants étaient les cinq membres du comité exécutif du SUITTAR ayant demandé à être réintégrés après avoir été congédiés le 16 juillet 2003. Quatre d'entre eux se sont retirés de l'appel le 27 octobre, acceptant des indemnités de départ en règlement de toutes leurs réclamations contre Tarrant. Le SUITTAR a déposé un addenda à son appel le 7 novembre pour désigner le membre restant du comité exécutif du SUITTAR comme représentant de ses intérêts communs dans l'appel.

Le 4 novembre 2003, la troisième cour de district a indiqué que l'audience aurait lieu le 21 novembre 2003.

Le 13 novembre 2003, une troisième demande de réintégration a été déposée auprès du JLCA au nom de deux autres travailleurs.

Le 21 novembre, un juge de la troisième cour de district a remis l'audience sur l'appel du SUITTAR au 8 décembre. Le juge a retardé l'audience parce que le JLCA n'avait pas encore fourni à la cour son rapport sur la décision rendue relativement à la demande d'enregistrement du SUITTAR. Selon la loi mexicaine, ce rapport fait partie des exigences du processus d'appel et aurait dû être remis à la cour avant le 13 novembre au plus tard (voir la partie 4.2.1.f ci-dessous).

Le 28 novembre, le dernier appelant a démissionné de son emploi chez Tarrant et s'est retiré de l'appel au nom du SUITTAR, acceptant en retour, allègue-t-on, un montant d'indemnité de départ équivalent au montant auquel il avait légalement droit.

Le 8 décembre, le juge de la troisième cour de district a rejeté l'appel de SUITTAR parce que tous les appelants s'étaient retirés, ne laissant aucune partie intéressée poursuivre l'affaire. Les 8 et 12 décembre 2003 respectivement, les deux dirigeants syndicaux de SUITTAR encore à l'emploi de l'usine ont été mis à pied.

En décembre 2003, Limited Brands, un client de Tarrant Apparel Group, a insisté pour que Tarrant México réintègre les quatre autres dirigeants syndicaux congédiés ou leur verse leurs pleines indemnités de départ. Limited Brands a fait cette demande après avoir mené une enquête indépendante du 6 au 10 novembre 2003, sur des allégations d'infractions au droit du travail et aux droits de la personne à l'usine. Limited Brands a finalement résilié son contrat avec l'usine d'Ajalpan en raison du refus de cette dernière d'agir à propos des infractions à la loi du travail relevées durant l'enquête.

Le 20 décembre, l'usine a fermé ses portes pour quatre semaines. Quand les employés sont retournés au travail le 19 janvier 2004, ils ont été renvoyés à la maison en raison d'un manque de production. À ce moment, l'usine employait toujours entre 350 et 450 travailleurs.

Le 26 janvier 2004, la direction de l'usine a informé les travailleurs que l'usine fermerait ses portes pour une période de cinq à six mois et que 110 employés seraient maintenus en poste durant deux semaines pour terminer les commandes restantes. Les travailleurs mis à pied ont reçu des indemnités de départ. Ils ont également appris ce jour-là que l'entreprise avait changé de propriétaire et que l'usine porterait dorénavant le nom d'AZT International.

L'usine a publiquement annoncé sa fermeture le 3 février.

Le 5 février 2004, le président du JLCA a déclaré que l'usine avait fermé et que les travailleurs recevraient 75 p. 100 des indemnités de départ auxquelles ils avaient légalement droit. Il a mentionné que l'entreprise et un syndicat en place déjà représentant les travailleurs de l'usine, le *Sindicato Juvenil de Trabajadores y Empleados de la Industria Textil en General con sus Derivados, Corte, Confección, Bordados y Similares*

de la República Mexicana (SJT), avaient négocié ces indemnités. Les auteurs de la communication disent que les travailleurs n'étaient pas au courant de ces négociations et n'ont rien eu à dire sur la décision du syndicat en place.

L'usine de Tarrant México est fermée depuis ce temps.

Des travailleurs ont déclaré au BAN du Canada que leur nom et leur photo avaient été placés sur une liste noire distribuée à toutes les entreprises de la région de Tehuacán. Les travailleurs et les auteurs ont déclaré que certains partisans du SUITTAR n'avaient pu trouver du travail dans d'autres usines et ont donné des exemples précis de ce qu'on leur avait dit au moment de leur refuser du travail. Un travailleur a indiqué qu'il n'avait pu trouver un autre emploi dans la région en raison de sa participation au mouvement des travailleurs de Tarrant.

Des travailleurs ont également mentionné au BAN du Canada avoir accepté le règlement relatif à leurs demandes de réintégration et s'être retirés de l'appel sur la décision du JLCA à la suite d'intimidations de la part de représentants de Tarrant. Plus précisément, ils ont dit que les représentants de l'entreprise leur avaient à maintes reprises répété que s'ils n'acceptaient pas les indemnités de départ que l'entreprise leur offrait pour régler leurs réclamations, ils ne recevraient rien du tout en bout de ligne. À mesure que le temps passait, ces menaces se sont intensifiées. Une fois mis à pied, les travailleurs n'ont souvent aucune source de revenus. Il n'existe pas de programme d'assurance emploi au Mexique et il est souvent long de se trouver un nouvel emploi, que ce soit en raison de la rareté des emplois ou de la circulation d'une liste noire. Ces difficultés touchent directement les familles des travailleurs. Par exemple, une enquête menée par le Worker Rights Consortium en août 2003, dont copie du rapport a été présentée au BAN, a indiqué que les enfants de certains travailleurs ont dû quitter l'école parce qu'ils n'avaient pas d'argent pour payer les droits d'inscription et autres frais. Après trois ou quatre mois sans salaire, les familles des travailleurs ont exercé d'énormes pressions pour qu'ils acceptent l'argent du règlement. À la fin, la plupart des travailleurs ont accepté des indemnités de départ inférieures à celles auxquelles ils avaient droit en vertu de la législation du travail du Mexique.

Des travailleurs ont aussi dit au BAN que des représentants de Tarrant avaient utilisé des tactiques agressives pour garantir le règlement des réclamations. Des travailleurs ont accusé l'avocat de Tarrant d'avoir manipulé le calendrier d'audience de manière à accentuer les pressions sur les travailleurs pour qu'ils signent un règlement, notamment en omettant dans un cas de se présenter à une série d'audiences le 22 octobre 2003, lesquelles ont dû être remises, et en faisant traîner les négociations sur le montant final des indemnités, pour lequel il y eu entente de principe le 23 octobre 2003, jusqu'au début de janvier 2004.

Le 5 janvier 2004, des représentants de Tarrant se sont présentés à la maison d'une dirigeante syndicale du SUITTAR et ont commencé à exercer des pressions pour qu'elle accepte une offre d'indemnité, et qu'elle prenne elle-même l'initiative de convaincre deux autres dirigeantes en attente de leur audience en vue de leur réintégration d'accepter

les offres d'indemnité de Tarrant. Le 16 février 2004, le directeur de l'usine a envoyé des représentants chez ces trois dirigeantes syndicales pour les ramener à l'usine afin de discuter avec elles. On leur a alors offert des chèques d'indemnité en indiquant qu'elles perdraient leurs indemnités de départ à moins d'accepter ces chèques. L'avocat de Tarrant a également rencontré directement chacun des cinq travailleurs qui avaient signé la demande d'appel relative au rejet de la demande d'enregistrement du syndicat, afin de tenter de les persuader de laisser tomber leur appel et leurs demandes de réintégration, sans tenir compte du fait que chacun de ces travailleurs était représenté par un avocat dans les deux affaires. Dans le cas du dernier appelant, l'avocat de Tarrant l'a conduit personnellement jusqu'au tribunal pour qu'il signe et dépose les documents requis pour retirer son appel avant de le ramener au bureau du JLCA pour qu'il signe un document de démission volontaire ainsi que l'entente sur le règlement de ses indemnités de départ.

Un tableau chronologique des événements relatifs aux demandes de réintégration mentionnées précédemment apparaît ci-dessous.

Tableau 3 – Chronologie des événements relatifs à la réintégration de cinq dirigeants syndicaux

Événements	Date
Sept dirigeants syndicaux du SITTAR sont congédiés	16 juillet 2003
Une demande de réintégration pour cinq des sept dirigeants syndicaux congédiés est déposée au JLCA	7 août 2003
Audience en vue de la réintégration des travailleurs : l'entreprise fait une offre, mais le SITTAR décide de remettre l'audience jusqu'au 22 octobre 2003	15 octobre 2003
L'avocat de l'entreprise ne se présente pas et l'audience est remise au 2 décembre 2003	22 octobre 2003
L'avocat de l'entreprise rencontre quatre des cinq dirigeants syndicaux aux bureaux du JLC de Tehuacán, lesquels acceptent une offre d'indemnités supérieures à celles auxquelles ils ont légalement droit et se retirent de l'appel relatif à la demande d'enregistrement du syndicat	27 octobre 2003
Le cinquième dirigeant syndical accepte une offre d'indemnités de la part de l'entreprise et se retire de l'appel au nom du SITTAR	28 novembre 2003
Le paiement des indemnités de départ a lieu	2 et 3 décembre 2003

Tableau 4 - Chronologie des événements relatifs à la réintégration de 22 dirigeants syndicaux

Événements	Date
Une demande de réintégration pour 22 dirigeants syndicaux congédiés est déposée au JLCA	4 septembre 2003
Audience en vue de la réintégration des travailleurs : 20 des 22 travailleurs acceptent en principe une offre d'indemnités équivalant à entre 60 p. 100 et 80 p. 100 du montant auquel ils ont légalement droit	23 octobre 2003

Les 20 travailleurs qui ont accepté de démissionner continuent de négocier le montant de leurs indemnités de départ, mais ne peuvent en venir à une entente avec l'employeur	2 et 3 décembre 2003
Le groupe de 20 travailleurs s'entendent sur le montant final de leurs indemnités. Les deux autres travailleurs négocient leur réintégration et une audience à cette fin est programmée pour le 2 mars 2004	9 janvier 2004
Les deux travailleurs restants demandent à retarder leur audience jusqu'au 22 mars 2004	2 mars 2004
Les deux travailleurs acceptent un montant d'indemnités équivalant à entre 80 p. 100 et 100 p. 100 du montant auquel ils ont légalement droit	22 mars 2004

Tableau 5 - Chronologie des événements relatifs à la réintégration de deux dirigeants syndicaux

Événements	Date
Une demande de réintégration pour deux dirigeants syndicaux congédiés est déposée au JLCA	13 novembre 2003
Audience en vue de la réintégration des travailleurs : un des travailleurs a retiré sa demande. L'autre travailleur demande de remettre l'audience au 22 mars 2004	9 janvier 2004
Le travailleur restant accepte un montant d'indemnité de départ équivalant à entre 80 p. 100 et 100 p. 100 de celui auquel il a légalement droit	22 mars 2004

Enfin, des travailleurs ont indiqué qu'il y avait eu beaucoup de confusion concernant le syndicat habilité à représenter les travailleurs de Tarrant México au moment de la constitution du SUITTAR. Quand le président du JLC de Tehuacán a rencontré les protestataires durant leur marche du 4 août 2003, il leur a dit qu'il n'existait aucun syndicat à l'usine d'Ajalpan. Deux jours plus tard, les médias locaux ont rapporté que Tarrant México avait signé une convention collective avec un syndicat affilié à la *Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos* (FROC), à son tour affiliée à la CROC. Le 25 septembre, le président du JLCA a déclaré aux représentants du SUITTAR que les travailleurs de Tarrant México étaient représentés par le *Sindicato Nacional de la Industria de la Confección, Similares y Conexos « Belisario Dominguez »*, affilié à la CTM, et que ce syndicat avait signé une convention collective avec Tarrant le 4 juin 2002. Toutefois, peu après, des travailleurs ont appris par les médias locaux que selon le secrétaire général du JLCA, ils étaient représentés par le *Sindicato Juvenil de Trabajadores y Empleados de la Industria Textil en General con sus Derivados, Corte, Confección, Bordados y Similares de la República Mexicana* (SJT). Il est plus tard apparu qu'en fait c'était le SJT qui avait signé une convention collective avec Tarrant México le 4 juin 2002. Les auteurs de la communication disent que les travailleurs de l'usine ne semblaient pas au courant de ce fait, qu'aucune cotisation syndicale n'était déduite de leur paye, et que les travailleurs ont été incapables d'obtenir une copie de la convention collective du SJT, malgré qu'ils en aient fait directement la demande. Les auteurs allèguent que le SJT n'a pas représenté les intérêts des travailleurs de l'usine.

3.1.2 Normes minimales d'emploi

3.1.2.a Matamoros Garment

La communication soulève cinq questions relativement aux normes minimales d'emploi : 1) paiement des salaires dans les délais, 2) paiement du salaire minimum, 3) heures supplémentaires imposées, 4) respect des exigences légales en matière de mise à pied, 5) paiement d'indemnités de départ consécutives à une mise à pied.

Paiement des salaires dans les délais

Les retards dans le paiement des salaires ont été récurrents à Matamoros Garment. Des travailleurs avaient précédemment organisé un arrêt de travail en novembre 2000 pour obtenir le paiement d'arrérages de salaires de deux semaines.

En octobre 2002, les problèmes ont commencé pour les employés qui avaient opté pour le dépôt direct bancaire de leur salaire. Le 25 octobre, les salaires n'ont pas été déposés dans les comptes bancaires des employés. Les dépôts n'ont été faits que le mardi suivant, soit le 29 octobre. De plus, comme l'ont vite réalisé les travailleurs, les dépôts ne représentaient que 50 p. 100 de leur salaire. Le reste n'a été payé que le 14 janvier 2003, à la suite d'un arrêt de travail.

De nouveau le 1^{er} novembre, l'employeur a omis de déposer à temps les salaires dans les comptes bancaires des travailleurs. Au cours de la première semaine de décembre, aucun employé n'a été payé pour sa semaine de travail. Certains travailleurs n'ont reçu que la moitié de leur salaire pour la semaine du 16 au 20 décembre 2002. Les travailleurs ayant opté pour le dépôt direct n'ont une fois encore pas reçu leur paye le 20 décembre 2002. Puis les travailleurs n'ont pas été payés pour les semaines du 23 et du 30 décembre 2002.

Le non-paiement des salaires a été une des principales raisons derrière la grève du 13 janvier 2003. Le jour suivant, les travailleurs ont reçu leurs arrérages de trois semaines sous la forme de bordereaux de dépôt antidatés ou de paiements en argent. Ces arrérages ont été remis aux travailleurs à l'usine même par le SFV, sous la supervision de représentants du JLCA.

Comme le soulignent les auteurs de la communication, le JLCA était donc au courant que les salaires étaient versés de façon irrégulière depuis plus de deux mois à Matamoros Garment, en incluant les trois semaines de travail sans salaire.

Les travailleurs n'ont de nouveau pas été payés pour la semaine du 10 au 17 mars 2003. Le 17 mars 2003, Matamoros Garment a informé ses travailleurs que l'usine allait fermer et qu'ils pourraient venir chercher leur dernier chèque de paye le 20 mars. Ce jour-là, la direction a informé les travailleurs que leurs chèques n'étaient pas disponibles et qu'ils devraient revenir les chercher le 24 mars.

Le 18 mars, SITEMAG a écrit une lettre au président de l'office municipal de Izúcar de Matamoros, professeur Melitón Lozano Pérez, pour dénoncer les salaires non payés et les

violations en matière de sécurité et de santé au travail (SST) chez Matamoros Garment. Les travailleurs demandaient au professeur Lozano de soutenir les travailleurs dans leurs efforts pour résoudre ces problèmes.

Le 24 mars 2003, un groupe de 59 travailleurs a déposé une plainte contre Matamoros Garment au bureau du procureur général de l'État de Puebla pour vol de salaires relativement au non-paiement des salaires auxquels les travailleurs avaient légalement droit. Plus tard au cours de la même journée, l'employeur a remis aux travailleurs des chèques antidatés pour le paiement des semaines du 10 au 16 mars et du 17 au 24 mars. Une fois encore, ces paiements ont été supervisés par le JLCA.

Les auteurs ont dit, dans leur communication originale, qu'aucune mesure n'a été prise par ces autorités concernant cette poursuite. Toutefois, à l'occasion de la réunion publique, ils ont informé le BAN du Canada qu'aucune autre démarche n'était attendue dans cette affaire parce que les travailleurs avaient en fait été payés à la fin de la journée du 24 mars 2003.

Une lettre datée du 25 mars 2003 que l'office municipal a envoyée au Labor Exchange in the Americas Project (LEAP) des É.-U. confirme que les autorités municipales étaient au courant du conflit entre les travailleurs et l'employeur chez Matamoros Garment et des plaintes formulées par les travailleurs au sujet des salaires non payés et des piètres conditions de travail. Cependant, la lettre dit aussi que les salaires en retard dus aux travailleurs ont été payés le jour précédent, le 24 mars.

Non-paiement du salaire minimum

Quand les arrérages de salaires ont été versés aux travailleurs le 14 janvier 2003, plusieurs n'ont pas reçu le salaire minimum de 52,10 pesos par jour pour les couturières et couturiers applicables à ce moment aux usines de la Zone C (Puebla). Il n'est pas clair selon les talons des chèques de paye annexés à la communication si les travailleurs en question appartenaient ou non à ces catégories professionnelles. Cependant, il apparaît que certains travailleurs n'ont même pas reçu le salaire minimum le plus bas de 40,30 pesos par jour pour les travailleurs généraux de la Zone C, puisque certains n'ont reçu que 39,00 pesos pour une journée de dix heures. Le JLCA de Puebla a supervisé ces paiements, et, selon les auteurs de la communication, savaient ou auraient dû savoir qu'ils étaient inférieurs aux taux du salaire minimum. À la réunion publique, une travailleuse a dit au BAN du Canada qu'elle avait vu une de ses collègues demander au représentant du JLCA pourquoi elle était payée moins que ce à quoi elle avait droit pour son groupe professionnel (couturière professionnelle) et qu'il lui avait répondu de voir son gestionnaire à ce sujet.

Heures supplémentaires imposées

Les travailleurs ont été appelés au travail le 20 novembre 2002, qui est jour de fête nationale au Mexique. L'employeur a dit aux travailleurs que ce ne serait que pour une demi-journée, mais ces derniers ont été forcés de rester jusqu'au soir.

La pratique d'exercer des pressions sur les travailleurs pour qu'ils restent après l'heure de fermeture fixée à 17 h, parfois en ne leur fournissant aucun transport avant 19 h, s'est répétée à plusieurs occasions durant les mois de novembre et de décembre 2002.

On allègue également qu'à certaines occasions, des travailleurs ont été forcés de travailler le dimanche ou tard dans la nuit. Des témoins ont dit que les gestionnaires demandaient aux travailleurs de rester plus tard pour répondre aux objectifs et quotas de production.

L'entente conclue entre la direction de l'usine et les travailleurs, le 21 janvier 2003, dressait une liste des étapes à suivre lorsqu'on demanderait aux travailleurs de faire des heures supplémentaires, notamment la remise d'un avis aux travailleurs au moins une journée à l'avance. De plus, les travailleurs auraient le droit de décider s'ils voulaient faire des heures supplémentaires. Cela visait aussi à régler le problème de l'enfermement à clé dans l'usine. Cependant, l'entente ne prévoyait pas de solution au problème de manque de transport.

Il faut souligner que la communication contient des preuves contradictoires en ce qui concerne les travailleurs qui ont été enfermés à clé dans l'usine. Certains travailleurs disent dans leurs déclarations que les portes de l'usine étaient verrouillées. D'autres disent que les portes n'étaient pas verrouillées, mais que des gardiens appartenant à l'entreprise empêchaient les employés de quitter. D'autres disent que la grille d'entrée du complexe était gardée ou verrouillée. D'autres encore ont dit au BAN du Canada que les superviseurs et les gestionnaires, pour forcer les travailleurs à rester après les heures normales de travail, prenaient les cartes de présence des travailleurs de telle façon qu'ils ne pouvaient signer leur heure de sortie et réclamer le paiement du nombre d'heures travaillées. De plus, ces travailleurs ne pouvaient pointer à leur arrivée le lendemain matin et les gestionnaires utilisaient cette tactique pour déduire une journée ou plus du salaire des travailleurs qui avaient refusé de faire des heures supplémentaires.

La différence entre enfermer un travailleur dans l'usine et l'empêcher de quitter ou le forcer à rester est importante. Enfermer un travailleur dans l'usine constitue un niveau de contrainte plus élevé et pose de sérieux risques pour la santé et la sécurité. D'un autre côté, en vertu de la législation mexicaine, les employeurs peuvent insister pour que les travailleurs fassent des heures supplémentaires, dans des circonstances exceptionnelles, jusqu'à trois heures par jour, et pas plus de trois fois par semaine, pour un maximum de neuf heures supplémentaires par semaine.

Les réponses aux questions soulevées par le BAN du Canada concernant ces apparentes contradictions dans les renseignements présentés par les auteurs de la communication n'ont pas permis de faire la lumière.

Procédure de mise à pied

La législation mexicaine exige que les employeurs fassent une demande aux autorités compétentes, dans ce cas le JLCA de Puebla, dans le cas de la fermeture temporaire ou permanente d'une usine pour des raisons économiques. Cette demande doit généralement

être faite avant de procéder aux mises à pied (on traite plus en détail de cette procédure à la partie 4 qui suit). Les auteurs de la communication disent que les travailleurs n'ont jamais été informés de cette procédure ni de son dénouement. Même si le JLCA a supervisé la distribution des derniers chèques de paye aux travailleurs le 24 mars 2003, les auteurs de la communication disent que le JLCA lui-même a admis que Matamoros Garment n'a jamais rempli une telle demande.

Paiement d'indemnités de départ consécutives à une mise à pied

À la suite de la fermeture de l'usine Matamoros Garment le 24 mars 2003, les travailleurs ont reçu la moitié de leur salaire régulier pour les six semaines suivantes. Ce montant est considérablement inférieur au montant auquel ont droit les travailleurs en vertu de la législation mexicaine en cas de fermeture permanente d'une usine. Les auteurs de la communication soulignent que les machines à coudre ont été enlevées de l'usine le soir du 25 mars 2003 et que l'usine n'a jamais rouvert ses portes. Alors que le JLCA a déclaré une fermeture temporaire de l'usine le 24 mars, et de nouveau le 8 avril, il n'a jamais pris de mesures pour reconnaître que l'usine était fermée de manière permanente et s'assurer que les travailleurs reçoivent les indemnités de départ auxquelles ils avaient droit en cas de fermeture permanente de l'usine.

3.1.2.b Tarrant México

La communication indique que les infractions suivantes aux normes minimales d'emploi se sont produites chez Tarrant México : 1) non-paiement des salaires dans les délais; 2) excès d'heures supplémentaires; 3) non-respect des procédures légales requises pour procéder à des mises à pied; et 4) non-versement des indemnités de départ exigées par la loi à la fermeture de l'usine en février 2004.

Salaires et heures de travail

En mai 2003, Levi Strauss & Company (Levi's), un des clients de Tarrant, a procédé à une vérification à l'usine et a découvert des infractions aux normes du travail, dont le non-paiement du taux adéquat pour les heures supplémentaires et un dépassement des heures supplémentaires permises. Cependant, à l'occasion d'une visite de suivi en juin 2003, les vérificateurs de Levi's ont confirmé que les travailleurs avaient reçu les arrérages de salaires qui leurs étaient dus, qu'un gestionnaire peu satisfaisant avait été remplacé, et que les employés n'effectuaient plus d'heures supplémentaires excessives.

Durant leur arrêt de travail du 10 au 12 juin 2003, les travailleurs ont cherché, entre autres choses, à obtenir le paiement de leurs parts de participation aux bénéfices pour 2000 et 2001, le paiement du taux adéquat pour les heures supplémentaires, et l'engagement de la part de la direction de l'usine à se conformer à la journée de travail de huit heures et à respecter les jours fériés.

Ces demandes ont été présentées au JLC de Tehuacán le 12 juin 2003 et de nouveau le 8 juillet 2003 quand la coalition des travailleurs a demandé l'assistance du JLC pour

obtenir une entente avec l'entreprise. Comme nous l'avons souligné précédemment, les travailleurs n'étaient pas satisfaits de l'entente signée le 8 juillet et ont par la suite cherché à discuter des questions de salaires, d'heures de travail et d'heures supplémentaires en formant un nouveau syndicat indépendant. Ils ont aussi communiqué avec le président et le secrétaire général du JLCA, avec l'attaché du travail de l'ambassade des États-Unis à Mexico, avec le gouverneur de l'État de Puebla et avec le secrétaire du STPS pour exprimer leurs doléances. Cependant, aucune plainte officielle concernant les heures de travail, le paiement des salaires ou les heures supplémentaires n'a été déposée.

Procédure de mise à pied

Comme nous l'avons expliqué un peu plus haut, les entreprises doivent obtenir une autorisation avant de fermer, de manière temporaire ou permanente, et de mettre à pied des travailleurs. L'usine d'Ajalpan a fermé chaque lundi des mois de juillet et d'août 2003, et à de nombreuses reprises, le lundi toujours, d'octobre 2003 à janvier 2004, en raison, selon l'entreprise, d'un manque de travail. Qui plus est, environ 730 travailleurs ont été mis à pied entre août et décembre 2003.

Les auteurs disent que l'usine n'a pas suivi la procédure normale ni reçu une quelconque autorisation du JLCA avant de suspendre des employés pour des raisons économiques.

En ce qui concerne la fermeture permanente, l'usine a annoncé officiellement sa fermeture le 3 février 2004, fermeture confirmée publiquement par le président du JLCA deux jours plus tard.

Indemnités de départ

En ce qui a trait aux employés congédiés entre août et décembre 2003, il semble que la plupart d'entre eux ont opté pour des indemnités de départ plutôt que de demander leur réintégration, même si les auteurs allèguent que les travailleurs ont accepté des indemnités de départ représentant seulement 60 à 65 p. 100 de ce à quoi ils avaient légalement droit.

Pour ce qui est de la fermeture de l'usine, les auteurs de la communication disent que le président du JLCA a confirmé, dans une entrevue donnée à la radio, que le 5 février 2004, l'usine avait fermé ses portes et a déclaré que les travailleurs recevraient 75 p. 100 des indemnités de départ auxquelles ils avaient légalement droit.

3.1.3 Santé et sécurité au travail

3.1.3.a Matamoros Garment

La communication décrit une série de problèmes de santé et de sécurité au travail chez Matamoros Garment. Les plaintes incluent de la violence verbale et physique exercée par les superviseurs des travailleurs, un manque de matériel de protection et de fournitures de

premiers soins, une cafétéria insalubre, un manque d'eau potable et des vestiaires non salubres. Les heures supplémentaires obligatoires ont également posé un risque à la sécurité des travailleuses qui devaient voyager de longues distances tard le soir. Finalement, comme nous l'avons souligné plus haut, la communication contient des allégations à l'effet que des travailleurs ont parfois été enfermés dans l'usine jusqu'à ce que les objectifs de production aient été atteints, même si les différentes déclarations sur ce point semblent contradictoires.

La communication fournit des précisions sur certaines de ces questions. Il n'y avait pas de dispositifs de protection et les machines à coudre n'étaient pas bien entretenues. Le 6 mars 2003, une travailleuse s'est transpercé le doigt avec l'aiguille d'une machine à coudre. Quand elle a demandé à être soignée, elle a découvert qu'il n'y avait pas de trousse de premiers soins ni de personnel médical pour l'aider.

En août 2002, une inondation s'est produite dans un champ agricole voisin et l'eau s'est infiltrée dans la cafétéria de l'usine, créant une importante mare nauséabonde sur le plancher de terre battue. En raison de ces conditions d'insalubrité, la cafétéria est demeurée inaccessible aux employées durant plusieurs semaines. La qualité de la nourriture à la cafétéria laissait également à désirer selon les travailleurs, alors qu'ils ont trouvé à quelques reprises des aliments insalubres et avariés.

Durant l'arrêt de travail du 13 janvier 2003, des travailleurs ont présenté une liste de leurs griefs, incluant les questions de santé et de sécurité au travail, à un représentant du JLCA. Cependant, leur liste de demandes portait seulement sur les problèmes d'insalubrité de la cafétéria et de harcèlement verbal. Le 21 janvier, les travailleurs et leur employeur ont signé une entente qui stipulait que les parties ne pouvaient en venir à une entente sur la question du harcèlement verbal et que le problème de la cafétéria avait été réglé.

Les auteurs ont aussi affirmé que les travailleurs ne pouvaient pas se souvenir qu'une inspection en matière de santé et de sécurité au travail ait été effectuée par les inspecteurs du gouvernement chez Matamoros Garment.

Aucune plainte officielle n'a été déposée auprès des autorités mexicaines au sujet des problèmes de SST. Toutefois, bien que ce ne soit pas une plainte officielle, SITEMAG a informé les autorités municipales, dans une lettre datée 18 mars 2003, tel que mentionné ci-dessus, d'allégations de violations à la SST, comme le fait de ne pas offrir d'eau potable aux travailleurs durant plus de deux jours, le manque de sécurité et de trousse de premiers soins et le harcèlement de la part des dirigeants et du syndicat en place.

3.1.3.b Tarrant México

L'arrêt de travail du 10 au 12 juin 2003 était également lié à des questions de santé et de sécurité au travail à l'usine d'Ajalpan. Plus précisément, les travailleurs ont demandé de meilleurs services médicaux à l'usine, une fin au harcèlement verbal et sexuel exercé par les superviseurs et une heure de pause pour le dîner. Ils se sont également plaints de la

charge de travail excessive qui, selon eux, était la cause d'accidents et de blessures, et demandé que l'on abaisse les quotas de production exigés des travailleurs.

À la réunion publique du BAN du Canada, des témoins ont dit qu'il faisait très chaud dans l'usine et que la ventilation n'était pas suffisante, ce qui fait que des travailleurs ont inhalé des fibres textiles et des vapeurs provenant des produits chimiques utilisés dans le blanchiment des denims, mettant ainsi leur santé en danger. Les auteurs de la communication ont témoigné qu'en raison de l'exposition des travailleurs aux substances toxiques utilisées dans le blanchiment des jeans et de l'omission de la part de l'employeur de fournir des masques appropriés, bon nombre de travailleurs ont souffert de problèmes respiratoires et de maux de gorge. Un ancien travailleur de Tarrant a dit à la réunion publique qu'il souffrait maintenant d'asthme et d'autres problèmes respiratoires à cause de son exposition aux colorants utilisés dans la fabrication des jeans. Cependant, les travailleurs n'ont pu fournir de preuve médicale à l'effet qu'ils aient souffert de ces problèmes à la suite d'une exposition à ces produits chimiques.

Des témoins ont également dit qu'il n'y avait pas suffisamment d'eau potable, que les salles de bain étaient insuffisantes, qu'elles étaient dégoûtantes, que les travailleurs ne disposaient pas d'un matériel de protection adéquat, notamment des gants pour manipuler les produits chimiques utilisés dans le processus de teinture des denims, et du savon pour faire partir les produits chimiques et qu'il n'y avait pas de personnel médical sur place.

Le 12 juin 2003, et de nouveau le 8 juillet 2003, des travailleurs ont présenté ces griefs au JLCA par l'intermédiaire de la coalition chargée de négocier une solution à ces griefs avec l'employeur. Cependant, les travailleurs n'ont pris aucune autre mesure pour faire appliquer les mesures de protection en matière de santé et de sécurité au travail à l'usine, même après qu'il a été clair que le règlement du 8 juillet 2003 n'était pas satisfaisant pour eux. Ils n'ont pas avisé les agences d'application ou d'inspection mandatées pour assurer des conditions de travail saines et sécuritaires. À l'occasion des réunions publiques au Canada et aux États-Unis, des travailleurs ont dit qu'ils ont cherché à régler les questions de santé et de sécurité en formant un syndicat indépendant qui leur permettrait de déposer collectivement des plaintes sans crainte de représailles contre eux. Comme chez Matamoros Garment, des travailleurs ont dit ne pouvoir se souvenir qu'une inspection en matière de santé et de sécurité au travail ait été effectuée par les inspecteurs du gouvernement chez Tarrant México.

3.1.4 Réticence des travailleurs à chercher l'aide des autorités mexicaines

Un des points qui a frappé le BAN durant l'examen, c'est que les travailleurs ont eu recours dans les deux usines à des grèves, des arrêts de travail, des protestations et du lobbying au lieu des moyens légaux à leur disposition.

La communication soumise montre que les travailleurs ont utilisé une panoplie d'autres moyens pour faire respecter leurs droits et obtenir la reconnaissance de leur syndicat indépendant, notamment en faisant publiquement connaître leurs demandes et en procédant à du lobbying sur les plans local, national et international. Chez Matamoros

Garment, le SITEMAG a rédigé des lettres à l'intention du gouverneur de l'État de Puebla, de PUMA, un client de l'usine, et des organismes de solidarité internationaux. Les travailleurs de Tarrant México ont organisé de nombreuses protestations et tenu des conférences de presse. Ils ont envoyé des lettres aux organismes internationaux et au gouverneur de l'État de Puebla. Ils ont effectué une solide campagne de lobbying en rencontrant le gouverneur de l'État, l'attaché du travail de l'ambassade des États-Unis à Mexico, le personnel du consulat mexicain à Los Angeles, États-Unis, et des représentants du JLCA de Puebla, du STPS et de la compagnie Levi's, un client de Tarrant.

Cependant, il existe de nombreuses questions mentionnées dans la communication ou la réunion publique pour lesquelles les travailleurs n'ont déposé aucune plainte officielle. Le BAN a demandé à plusieurs reprises aux travailleurs pourquoi ils n'avaient pas déposé de plaintes officielles auprès des autorités compétentes; ils ont constamment répondu qu'ils ne faisaient pas confiance aux autorités du travail ou aux autres autorités gouvernementales parce qu'ils croyaient qu'elles étaient de mèche avec les employeurs et les syndicats déjà en place dans leur usine. Selon les travailleurs, le rejet des demandes d'enregistrement des syndicats en raison de subtilités, le manque de coopération de la part des autorités du travail pour aider les syndicats indépendants à obtenir leur reconnaissance juridique et le rôle passif joué par le JLCA, témoin des violations de leurs droits allégués par les auteurs de la communication, ont provoqué cette perception.

La constitution mexicaine et la législation du travail mexicaine cherchent à contrer l'équilibre inégal du pouvoir entre les employeurs et les employés dans leurs relations de travail. Le droit du travail mexicain contient un vaste éventail de mesures de protection et de recours à l'intention des travailleurs. Toutefois, l'efficacité de ces protections sera inévitablement compromise si les travailleurs, à tort ou à raison, croient qu'il ne leur sert à rien de se prévaloir de ces outils légaux par manque d'information ou par manque de confiance.

3.1.5 Signe d'une pratique récurrente

Les auteurs de la communication prétendent que les infractions à la législation du travail survenues chez Tarrant México et Matamoros Garment sont le fruit d'une pratique récurrente de non-application des lois de la part du gouvernement mexicain, et de problèmes systémiques au sein du système mexicain d'application des lois.

Pour soutenir cette allégation, les auteurs font référence à un rapport publié par le Worker Rights Consortium (WRC) dans lequel il est fait mention des événements survenus dans une autre usine de l'État de Puebla, la Kukdong International México S.A. de C.V., ainsi qu'aux questions soulevées dans des communications du public précédentes et aux conclusions tirées.

3.1.5.a Kukdong International México

Kukdong International, une manufacture de vêtements située à Atlixco, Puebla, a commencé ses opérations en novembre 1999. Les travailleurs ont été avisés en mai 2000 qu'ils étaient représentés depuis décembre 1999 par un syndicat affilié à la *Confederación Revolucionario de Obreros y Campesinos* (CROC).

À la suite d'un boycottage en décembre 2000, cinq dirigeants syndicaux ont été mis à pied en janvier 2001. Les travailleurs ont répliqué par des arrêts de travail pour demander la réintégration de ces dirigeants. Les protestations ont continué durant quelques jours, jusqu'à ce que le 11 janvier la police encercle l'usine et charge les protestataires sous la direction de dirigeants de la CROC, blessant de nombreux travailleurs.

Après ces incidents, de nombreux partisans des dirigeants congédiés ont été eux-mêmes mis à pied; ceux qui ont été repris par l'usine ont été victimes de harcèlement de la part de la direction de l'usine.

Le 18 mars 2001, des travailleurs ont organisé une assemblée pour former leur propre syndicat, le *Sindicato de los Trabajadores de la Empresa Kukdong International México* (SITEKIM). Vingt-huit travailleurs ont signé la demande d'enregistrement du syndicat déposée auprès du JLCA de Puebla le 19 avril 2001.

Le 30 mai 2001, l'entreprise a commencé à offrir à certains partisans du SITEKIM des contrats d'employés de confiance. De plus, six travailleurs ont plus tard retiré leur nom de la demande d'enregistrement, le 28 mai, en présence du JLCA. On prétend que la CROC a exercé des pressions sur ces travailleurs et leur a offert de l'argent pour les convaincre de se désister de la demande d'enregistrement du syndicat.

Le 5 juin 2001, des représentants du JLCA sont venus à l'usine pour vérifier que les signataires de la demande d'enregistrement étaient des travailleurs admissibles et s'assurer de leur intention de s'affilier à un syndicat indépendant. On prétend que le JLCA n'a donné qu'un jour d'avis aux travailleurs et que ces derniers n'ont jamais reçu cet avis. Trois des 28 signataires étaient absents ce jour-là et le JLCA a conclu qu'il ne pouvait vérifier que ces travailleurs soutenaient toujours la création du SITEKIM.

Le 8 juin 2001, le JLCA a rejeté la demande d'enregistrement du SITEKIM, sous les motifs que la demande ne comptait pas le minimum de 20 travailleurs actifs requis en vertu de l'Article 364 de la loi fédérale sur le travail (LFT). Le SITEKIM a déposé un recours en *amparo* en juin 2001, contestant la décision du JLCA de Puebla de refuser la demande d'enregistrement du syndicat. Le 3 septembre, la sixième cour de district a rejeté la cause, parce que les auteurs du recours en *amparo* avaient abandonné l'appel en vertu des garanties constitutionnelles.

Durant cette période, Kukdong International est devenu Mexmode. Les travailleurs de Mexmode ont organisé un autre syndicat indépendant, le *Sindicato Independiente de Trabajadores de la Empresa Mexmode* (SITEMEX), auquel le JLCA de Puebla a accordé

son enregistrement syndical le 17 septembre 2001. Le BAN du Mexique a expliqué que deux demandes d'enregistrement syndical différentes, de deux entreprises différentes, avaient été déposées. Le BAN a souligné qu'il s'agissait de deux procédures juridiques distinctes et que le JLCA n'avait par conséquent pas renversé sa décision initiale de refuser l'enregistrement du SITEKIM.

Les auteurs de la communication utilisent cette cause pour montrer qu'à l'instar de ce qui s'est produit selon eux chez Tarrant México et Matamoros Garment, le syndicat en place a omis de représenter les travailleurs et a fait usage de menaces et de mesures de coercition contre les travailleurs qui ne l'appuyaient pas. De plus, ils allèguent que le gouvernement n'a pas fait respecter sa loi sur le salaire minimum.

Le Worker Rights Consortium (WRC) a mené une enquête approfondie sur le terrain relativement aux infractions présumées à la législation du travail à la Kukdong International, à la suite de plaintes de la part de travailleurs. Il a publié un rapport intérimaire le 24 janvier 2001, et un rapport final le 20 juin 2001. Le groupe de sept experts a conclu que:

- le syndicat affilié à la CROC n'avait pas l'appui d'une majorité de travailleurs de Kukdong quand la convention collective avec l'employeur a été signée.
- le syndicat en place n'avait pas rempli les obligations les plus fondamentales d'un représentant attitré dans une négociation collective. Au contraire, la CROC s'est engagée dans des menaces et des mesures de coercition à l'endroit des travailleurs qui n'appuyaient pas le syndicat en place.
- après l'arrêt de travail qui a pris fin le 11 janvier 2001, des agents de Kukdong et de la CROC ont forcé des travailleurs à signer des promesses de loyauté envers la CROC comme condition préalable à leur réintégration.
- l'entreprise et le syndicat affilié à la CROC ont forcé certains travailleurs à signer des lettres de démission et ont soumis les travailleurs réintégrés à des sanctions.
- les superviseurs de Kukdong et le personnel de la sécurité ont commis des actes de violence physique et verbale à l'endroit de travailleurs.
- les salaires versés par l'entreprise à certaines couturières étaient inférieurs au salaire minimum prévu par la loi pour ce groupe.
- l'entreprise a omis à l'occasion de fournir de l'eau potable et des salles de bain propres dotées de l'eau courante.

3.1.5.b Communications publiques antérieures

Les auteurs de la communication font référence à cinq communications publiques antérieures acceptées pour examen et ayant débouché sur des consultations ministérielles. La présente section souligne les questions et les conclusions de ces communications du public qui ont un lien avec les questions soulevées dans la communication CAN 2003-1.

US 94-03

À la suite de son examen de la communication du public US 94-03, le BAN des États-Unis a découvert que les travailleurs n'avaient pas accès à leur convention collective ni aux règlements de leur syndicat. Le syndicat en place à l'usine en question était affilié à

la CTM. Les travailleurs ont cherché à remettre en question le leadership de leur syndicat afin d'obtenir une représentation plus démocratique et ont critiqué la collaboration qu'ils percevaient entre la direction de l'entreprise et les dirigeants de la CTM.

Une élection des délégués syndicaux a été demandée et les auteurs de la communication allèguent que l'entreprise et la CTM ont mené une campagne d'intimidation, avant et après l'élection, contre les travailleurs qui tentaient d'organiser une liste de délégués dissidents. Ils ont notamment fait l'objet de menaces de licenciement, de rétrogradations et de congédiements.

Le BAN a trouvé plausibles les allégations à l'effet que des travailleurs ont été congédiés en raison de leur participation à des activités syndicales. La direction et le syndicat en place ont exercé des pressions et intimidé les travailleurs pour qu'ils signent des « démissions volontaires », de manière à ne pas perdre leurs indemnités de départ et éviter de se retrouver sur une liste noire. Le BAN a conclu que les réalités économiques de ces travailleurs leur rendaient très difficile la tâche d'obtenir réparation de la part des autorités mexicaines pour la violation de leurs droits.

Après la campagne d'élection infructueuse de leurs propres délégués, les travailleurs dissidents ont tenté de former leur propre syndicat indépendant et déposé une demande d'enregistrement syndical auprès du JLCA de Ciudad Victoria, dans l'État de Tamaulipas. La demande a été rejetée et le BAN a conclu que les motifs fournis étaient pour la plupart des subtilités. Les travailleurs ont déposé un appel (*amparo*) pour obtenir le renversement de la décision du JLCA, mais la cour fédérale de district a maintenu la décision du JLCA. Le BAN a conclu que la communication soumise soulevait de sérieuses questions concernant la capacité des travailleurs à obtenir la reconnaissance d'un syndicat indépendant par le conseil du travail local. Il a également ajouté qu'un processus d'enregistrement contrecarré par des subtilités constituait un élément dissuasif à toute participation à des activités syndicales.

Finalement, le BAN s'est dit préoccupé par le temps qu'il a fallu pour rendre ces décisions, ce qui a causé des torts irréparables à bon nombre des travailleurs intéressés, en ce sens que ceux qui ont signé la demande d'enregistrement ont été congédiés et ont accepté leurs indemnités de départ.

US 97-02

Cette cause soulevait également des questions au sujet du manque de représentation du syndicat en place et affilié à la CROC. Des travailleurs se sont plaints au sujet de questions de santé et de sécurité au travail, du partage des profits et de l'absence d'un médecin de l'entreprise sur place à l'usine. De nombreux travailleurs ont avoué ne pas être au courant de l'existence d'un syndicat à l'usine et maintenu qu'ils n'avaient jamais vu leur convention collective.

Les auteurs de la communication ont allégué que l'entreprise avait lancé des représailles contre les travailleurs pour leurs efforts en vue de la formation d'un syndicat, dont du harcèlement, des menaces, des changements de quart de travail et des renvois. On a

prétendu que ces représsailles avaient été menées avec la complicité du syndicat en place à l'usine.

Les travailleurs ont déposé une demande auprès du JLCA pour que se tienne un scrutin de représentation. Les auteurs ont prétendu que le scrutin éventuel s'était déroulé avec de nombreuses irrégularités. Tandis que les travailleurs attendaient la validation des résultats du scrutin, perdu par le syndicat en place, quatre partisans du nouveau syndicat (le STIMAHCS) ont été congédiés.

Dans ses conclusions, le BAN des États-Unis a soutenu que de sérieuses questions avaient été soulevées relativement aux décisions judiciaires du JLCA de Tijuana, aux irrégularités dans le déroulement du premier scrutin de représentation, au délai écoulé avant d'informer les parties des décisions prises et des motifs justifiant la non-reconnaissance du premier scrutin de représentation. De plus, le BAN a découvert que le JLCA avait utilisé des normes et des critères imprécis et irréguliers pour l'enregistrement du syndicat et la détermination de la représentation syndicale.

En ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, l'examen a conclu qu'il y avait eu de nombreuses infractions et omissions aux normes minimales de santé et de sécurité. Même s'il y a eu de nombreuses inspections et que des amendes substantielles ont été imposées à l'entreprise, le BAN a été incapable de garantir qu'elles avaient été perçues. Le BAN des États-Unis s'est dit particulièrement préoccupé par l'efficacité du processus d'inspection et de sanction. Il a conclu en déclarant que l'effet dissuasif des inspections et des pénalités ne vaut rien si les sanctions ne sont pas appliquées.

US 97-03

Cette communication soulevait des questions semblables à celles de la communication précédente. Des travailleurs ont tenté de former un syndicat pour régler des problèmes de santé et de sécurité au travail, en plus de problèmes de nature économique. Selon les auteurs de la communication, une fois leurs efforts entrepris en vue de former un syndicat, les travailleurs ont fait face à des représsailles de la part de l'employeur et du syndicat en place, comme des menaces de congédiement, de la surveillance, des hausses de la charge de travail de certains employés sélectionnés et autres formes de harcèlement. Environ 50 partisans du syndicat indépendant ont été mis à pied. Les travailleurs ont cherché à obtenir un scrutin pour choisir le syndicat le plus représentatif. La communication publique soulevait des questions relativement à l'impartialité du scrutin et au déroulement de l'audience subséquente sur les objections soulevées par le syndicat indépendant. L'examen de la communication publique a permis de soulever des questions sur l'impartialité du conseil du travail fédéral (JFCA) et l'impartialité de ses procédures judiciaires et décisions, en particulier dans le contexte de la composition des conseils du travail et des intérêts de la CTM dans le résultat des procédures devant le tribunal.

Les principales questions relatives à la santé et à la sécurité au travail concernaient une exposition à des substances toxiques et l'absence de matériel de protection personnelle adéquat. L'examen a conclu que l'usine avait présenté de sérieuses lacunes en matière de santé et de sécurité, que les amendes imposées par les inspecteurs étaient minimales et que

le BAN n'était pas en mesure de vérifier si elles avaient été perçues. Le BAN a conclu que la communication soumise soulevait de sérieuses questions quant à l'efficacité des inspections elles-mêmes.

CAN 98-1

Les faits rapportés dans cette communication publique concernaient la même usine que celle de la communication US 97-03. Cette communication a été présentée au BAN du Canada quatre mois après la communication américaine. Les questions signalées étaient essentiellement les mêmes, mais la communication CAN 98-1 soulevait également des questions additionnelles relatives au manque de réaction du syndicat en place, aux faibles salaires, aux abus exercés par les superviseurs et au harcèlement sexuel.

Le BAN du Canada a découvert que les règlements du syndicat et la convention collective n'avaient pas été distribués aux travailleurs. Il a découvert que le syndicat en place et l'employeur avaient fait usage de mesures de coercition, incluant de l'intimidation et des congédiements.

Le BAN a également soulevé des questions quant à la capacité du Mexique à assurer l'impartialité et l'indépendance des conseils du travail relativement à la procédure de sélection des représentants de ces conseils. Il a conclu en émettant un doute sur la capacité des dispositions de la loi fédérale sur le travail d'assurer l'impartialité et l'indépendance des conseils du travail.

Les renseignements obtenus durant l'examen ont également soulevé des questions quant à l'application efficace par les conseils du travail des dispositions de la loi fédérale sur le travail prévue pour garantir une protection de nature procédurale et des décisions en temps opportun. On a conclu que les retards injustifiés pouvaient nuire à l'une des parties, et compromettre l'efficacité de la protection procédurale offerte en vertu de l'ANACT.

Les questions en matière de santé et de sécurité au travail soulevées par les auteurs de la communication avaient trait au manque de matériel de protection adéquat, à l'exposition à des substances dangereuses et au bruit, à l'insuffisance ou à l'inexistence de la formation et à l'absence d'examens médicaux adéquats. Le comité mixte de santé et de sécurité au travail était en fonction, mais ce ne sont pas tous les travailleurs qui le savaient. Le BAN s'est questionné quant au caractère adéquat des renseignements transmis aux travailleurs et de l'équipement de protection fourni, et à l'efficacité des inspections quand un préavis était donné à l'employeur. Il a également douté que les amendes étaient bien perçues.

US 99-01

Cette communication du public avait trait aux efforts d'agents de bord en vue de s'affilier à un syndicat professionnel alors qu'une convention collective était déjà en vigueur dans l'ensemble de l'entreprise. Les auteurs de la communication affirmaient que les travailleurs qui avaient soutenu le syndicat professionnel avaient fait l'objet de menaces et d'intimidation avant et durant le scrutin de représentation, de la part de l'employeur et

du syndicat en place. Ils prétendaient aussi que, par la suite, certains travailleurs avaient été congédiés pour avoir participé à la campagne d'organisation du syndicat. Le BAN des États-Unis a conclu que le moment des congédiements, les travailleurs touchés par ces congédiements, et l'absence d'avis sur les motifs des congédiements laissaient penser que ces congédiements étaient liés aux votes de représentation syndicale des travailleurs.

Le BAN des États-Unis a découvert des preuves crédibles du non-paiement des heures supplémentaires et des risques à la santé et à la sécurité avancés par les auteurs.

Les événements entourant un scrutin de représentation et les procédures judiciaires qui ont suivi ont soulevé des questions quant aux irrégularités survenues dans le déroulement du scrutin de représentation autorisé par le conseil du travail, et durant l'audience tenue relativement aux objections soulevées par le syndicat professionnel sur ce vote. Le BAN des États-Unis a conclu qu'il existait des preuves substantielles permettant de se demander si le processus utilisé pour le vote de représentation était conforme à la législation du travail du Mexique et à ses obligations en vertu de l'ANACT.

On s'est également demandé comment le gouvernement du Mexique pouvait garantir que les conseils du travail sont impartiaux et indépendants et n'ont pas d'intérêt dans le résultat d'une affaire, en particulier quand les membres du conseil du travail chargé de rendre une décision dans une affaire sont des représentants des syndicats concurrents.

Le BAN des États-Unis soulignait que la communication soumise soulevait une question à savoir si un syndicat professionnel avait le droit de chercher à représenter les travailleurs d'une entreprise si une convention collective était déjà en vigueur dans l'ensemble de l'entreprise. Le BAN a ajouté que cette question était encore plus significative étant donné l'habitude au Mexique de signer des conventions collectives avec les employeurs à la création d'une entreprise et de les renouveler de manière routinière par la suite. Dans cette cause, le précédent juridique mexicain de ne pas autoriser la fragmentation d'un contrat existant limitait la capacité du syndicat professionnel de représenter des membres éventuels, privant certains travailleurs de l'occasion de s'affilier au syndicat de leur choix.

3.2 Renseignements fournis par les autres parties

Des renseignements ont été recueillis auprès du BAN du Mexique, de Tarrant, de clients de Matamoros Garment et de Tarrant México, du Worker Rights Consortium, et du bureau canadien des Métallurgistes unis d'Amérique.

3.2.1 BAN du Mexique

Le 30 juillet 2004, le BAN du Canada a entrepris des consultations avec son homologue du Mexique relativement à l'article 21 de l'ANACT, faisant parvenir une série de questions par écrit sur la législation du travail mexicaine, les procédures d'application de

la loi, en particulier dans les causes de Garment et de Tarrant México. Le BAN du Mexique a répondu le 22 octobre 2004.

Le BAN du Mexique a également fait parvenir au BAN du Canada une copie des réponses fournies aux questions posées par le BAN des États-Unis dans son examen de la communication du public US 2003-01, qui est substantiellement identique à la communication CAN 2003-1. Ces réponses sont tout à fait pertinentes dans le présent examen.

Le BAN du Mexique n'a pas fait de commentaires sur les événements qui se sont produits dans les usines Matamoros Garment ou Tarrant México. En lieu et place, il a surtout fourni des renseignements et des éclaircissements sur la législation du travail mexicaine et son application. Ces renseignements sont repris à la section 4, qui traite des aspects pertinents de la législation du travail mexicaine.

Le JLCA de Puebla a informé le BAN du Mexique qu'il avait accordé 29 enregistrements à des syndicats de 1999 au 16 mars 2004, dont 35 p. 100 à des syndicats indépendants non affiliés aux principales fédérations syndicales.

Sur la question de savoir s'il y a eu une élection de représentants syndicaux chez Matamoros Garment et Tarrant México, le BAN du Mexique a répondu que la libre élection des représentants syndicaux est un droit syndical appliqué à l'interne au sein des syndicats. Le gouvernement du Mexique est respectueux des affaires internes des syndicats et par conséquent ne sait pas si des élections pour choisir des représentants syndicaux ont bel et bien eu lieu au sein des syndicats des usines en question.

Le BAN du Mexique a également fourni des renseignements plus précis sur les mesures prises par les autorités mexicaines relativement aux événements chez Matamoros Garment et Tarrant México. Ces renseignements sont présentés dans les sous-sections qui suivent.

3.2.1.a Matamoros Garment

Pour ce qui est de la décision du JLCA de rejeter la demande d'enregistrement du SITEMAG, le BAN du Mexique a déclaré que le JLCA avait indiqué qu'il ne pouvait accorder une reconnaissance au SITEMAG parce que les exigences de l'article 366 de la LFT n'étaient pas satisfaites.

En ce qui concerne le désaccord des auteurs de la communication relativement aux raisons fournies par le conseil du travail pour rejeter la demande d'enregistrement du SITEMAG, le BAN du Mexique a déclaré qu'un syndicat qui est en désaccord avec le rejet d'une demande d'accréditation peut déposer un appel et demander l'examen de la décision. Le BAN a aussi ajouté que le SITEMAG n'avait pas déposé de recours direct en *amparo*, même s'il pouvait utiliser ce type de recours pour contester la décision rendue par l'autorité.

Le BAN du Mexique a informé le BAN du Canada que la direction générale des inspections fédérales (DGIFT) avait procédé à une inspection spéciale en matière de santé et de sécurité au travail à l'usine Matamoros Garment le 21 février 2003, après quoi elle avait mis en place une série de mesures techniques pour traiter de différents problèmes de santé et de sécurité au travail à l'usine.

3.2.1.b Tarrant México

Le BAN du Mexique a expliqué qu'en juin 2003, le JLC de Tehuacán avait sommé les représentants légaux de Tarrant México de voir à différents problèmes ouvriers et organisé des pourparlers de conciliation devant se tenir le 12 juin 2003. Ce jour-là, les travailleurs ont envoyé au représentant de l'entreprise une liste de demandes faisant état de leur désaccord concernant diverses irrégularités s'étant prétendument produites à l'usine.

Sur un accord mutuel, les parties ont examiné la liste des demandes et tenu des pourparlers de conciliation les 18 et 30 juin 2003. À la suite de ces pourparlers, les travailleurs et l'entreprise ont convenu d'une entente, le 8 juillet, en présence du JLC de Tehuacán, relativement aux obligations de l'entreprise sur les aspects suivants: partage des profits; respect du travail de production; non-agression envers les travailleurs; traitement juste et digne des travailleuses; droit de manger [de la nourriture comestible]; service de transport efficace; durée de la journée de travail; manière d'imposer des heures supplémentaires aux travailleurs; respect des jours de congé obligatoires; amélioration des services médicaux et des services de santé; fourniture de conteneurs d'eau; paiement des salaires au guichet automatique bancaire de l'entreprise; versement des allocations pour primes de ponctualité et de présence et des bonus d'épicerie; non-intervention du comité de négociation dans les affaires internes de l'entreprise.

Avec la signature de cette entente, le conflit de travail était considéré comme étant terminé.

En ce qui a trait à l'appel déposé par le SUITTAR relativement à la décision du JLCA de rejeter sa demande d'enregistrement, la troisième cour de district de Puebla a rejeté la demande d'*amparo*. Selon la *Ley de Amparo*, un appel peut être rejeté quand la partie lésée abandonne formellement son action en justice.

En ce qui concerne la réintégration des travailleurs congédiés, le JLCA de Puebla a reçu et consigné la demande de six travailleurs en août 2003. Les parties intéressées ont été avisées de la tenue d'une audience de conciliation, mais l'audience a finalement été suspendue à la demande des parties qui en sont venues à une entente. Entre octobre et novembre 2003, l'entreprise et les travailleurs ont signé des ententes [TRADUCTION] « satisfaisant pleinement les demandes des travailleurs relativement aux prestations mentionnées dans leur plainte originale », et le dépôt de la cause a été abandonné. Par la suite, le conseil a ordonné que la cause soit annulée et considérée comme étant close puisqu'il n'y avait pas de motif d'ordre juridique justifiant que l'on procède.

Vingt-cinq autres plaintes individuelles alléguant un congédiement injustifié ont été déposées auprès du JLCA de Puebla. Au moment de donner sa réponse, le BAN a dit que quinze causes avaient été réglées ou rejetées, tandis que les neuf autres causes faisaient toujours l'objet d'un examen.

La DGIFT a informé le BAN du Mexique qu'elle avait effectué cinq inspections en 2003 à l'usine Tarrant México : trois inspections initiales pour donner à l'entreprise l'autorisation de lancer ses opérations; une inspection spéciale en matière de santé et de sécurité au travail; une autre inspection spéciale au sujet du partage des profits.

3.2.2 Matamoros Garment

Le BAN du Canada a envoyé au directeur de l'usine et à son partenaire commercial une invitation à assister à la réunion publique canadienne ou à y présenter une déclaration écrite, réunion prévue le 28 mai 2004. Une lettre pour demander des consultations a également été envoyée à ces deux personnes le 23 août. Le BAN n'a reçu aucune réponse, ni de l'un, ni de l'autre.

Toutefois, les auteurs de la communication ont remis au BAN les lettres échangées entre le directeur de l'usine et un représentant du CAT entre le 19 mars et le 26 mai 2003. Il semble d'après cette correspondance que Matamoros Garment était en sérieuses difficultés financières, parce que son principal client avait déclaré faillite alors qu'il devait des sommes importantes à Matamoros. Les travailleurs n'ont pas été payés le 20 mars 2003, comme l'ont signalé les auteurs de la communication, en raison des problèmes de crédit de Matamoros Garment. Ce n'était pas la première fois que Matamoros Garment vivait de sérieux problèmes financiers. En août 2002, le ministère de la sécurité sociale du Mexique (IMSS) a saisi 300 machines à l'usine, en guise de garantie pour les sommes dues sur les cotisations de sécurité sociale. Le directeur a également indiqué que huit agences gouvernementales différentes avaient effectué des inspections à l'usine Matamoros, dont trois visites du ministère de l'Immigration. Il n'a pas mentionné si l'une ou l'autre de ces inspections avait trait à l'application des lois du travail.

3.2.3 Sindicato Francisco Villa

Le BAN du Canada a envoyé une liste de questions au secrétaire général du SFV, auxquelles il a répondu au cours d'une conférence téléphonique le 19 août 2004.

Le secrétaire général n'est pas d'accord avec la version des faits présentée par les auteurs de la communication. Il a dit que le SFV avait beaucoup fait pour représenter les travailleurs et améliorer leurs conditions de travail, surtout en comparaison de ce qu'avait fait le syndicat précédent. Il a prétendu que la direction précédente abusait beaucoup de ses travailleurs. Le SFV s'est battu pour les droits des travailleurs et a finalement réussi à se débarrasser des opérateurs précédents de l'usine. Tous les travailleurs de Matamoros Garment avaient accès à la convention collective négociée par le SFV.

Selon le secrétaire général, l'assemblée de constitution du SITEMAG n'a jamais eu lieu. Les signatures sur la demande d'enregistrement du SITEMAG avaient été obtenues par la fraude. La feuille que les travailleurs ont signée était en fait une pétition pour réclamer les salaires impayés. Ces signatures ont été prises par un organisateur du syndicat indépendant et jointes à la demande d'enregistrement. La majorité des travailleurs préféraient en fait conserver le syndicat en place.

Le secrétaire général est d'accord avec la décision du JLCA de rejeter la demande d'enregistrement du SITEMAG, parce qu'il n'y avait pas eu d'assemblée de constitution. Néanmoins, il a admis que les autorités gouvernementales locales avaient commis des erreurs, mais n'a pas donné plus de détails.

3.2.4 PUMA AG

Les noms de deux entreprises qui ont utilisé les services de Matamoros Garment comme installation de production étaient mentionnés dans la communication : Angelica Corporation et PUMA AG. Ces entreprises ont été invitées à assister à la réunion publique canadienne et à présenter, en personne ou par écrit, tout renseignement additionnel relatif aux allégations présentées dans la communication. Seule PUMA a répondu, en faisant parvenir une lettre, le 26 mai 2004, avec des documents joints. Les auteurs de la communication ont également remis au BAN la correspondance échangée entre les représentants de PUMA et de Matamoros Garment durant les événements à Matamoros.

PUMA est une entreprise mondiale qui commercialise et distribue des chaussures et des vêtements de sport sur le marché international. PUMA ne produit pas ses articles et s'en remet entièrement à des contrats de production dans environ 28 pays pour combler ses besoins de production.

Le 29 juillet 2002, PUMA et World Cat America (WCA), son agent d'approvisionnement, ont établi une relation contractuelle avec Matamoros Garment pour la production des vêtements PUMA. PUMA n'était qu'un petit client de cette usine.

L'usine de Matamoros a fait l'objet d'une vérification le 11 septembre 2002, dans le but de vérifier que l'usine respectait les politiques sociales et environnementales de PUMA. Les résultats de la vérification, qui a porté sur les conditions de travail et le traitement des employés, ont permis de conclure que l'usine répondait aux exigences. Plus précisément, la vérification a permis de conclure que : les conditions de santé et de sécurité dans l'usine étaient conformes aux normes internationales et à celles de l'entreprise; aucune main-d'œuvre enfantine n'avait été trouvée sur place; les salaires étaient supérieurs au salaire minimum requis.

PUMA souligne que des retards dans le paiement des salaires se sont produits en raison de la situation financière de l'usine. En septembre 2002, le plus important client de Matamoros a déclaré faillite et n'a pas effectué les paiements dus sur environ 500 000 articles déjà livrés. Ces problèmes ont causé des retards de production considérables pour

PUMA. Des discussions subséquentes avec le propriétaire de l'usine et l'agent d'approvisionnement ont confirmé que l'usine ne pourrait terminer le travail et livrer les produits demandés par PUMA à temps. Il a alors été convenu que PUMA cesserait de placer de nouvelles commandes avec Matamoros Garment, parce que les problèmes financiers de l'usine risquaient de l'empêcher de rendre sa production à temps.

Entre la mi-octobre 2002 et janvier 2003, l'agent d'approvisionnement de PUMA a fait à Matamoros Garment des paiements dépassant ses obligations contractuelles, afin d'aider l'entreprise à couvrir ses dépenses de salaires. Ces dépenses, qui s'élevaient à environ 15 000 \$ par semaine, devaient aider à couvrir les dépenses de main-d'œuvre nécessaires pour terminer la production des produits de PUMA déjà en cours.

En janvier 2003, des allégations avancées par CAT, USAS et d'autres organismes américains ou internationaux, relativement au non-paiement des salaires, aux conditions de travail malsaines, aux heures supplémentaires forcées et au non-respect de la liberté d'association, ont amené PUMA à effectuer une vérification additionnelle à l'usine. Un représentant de PUMA a visité l'usine le 18 janvier 2003 et a demandé que toutes les étiquettes PUMA soient retirées de l'usine.

Le 24 janvier 2003, PUMA a publié une déclaration réitérant qu'il avait mis fin à son contrat de production avec Matamoros Garment le 8 octobre 2002, en raison des difficultés financières de l'usine, et non en raison des demandes des travailleurs ou de leurs efforts pour former un syndicat indépendant.

Le 2 février 2003, le directeur mondial des affaires environnementales et sociales de PUMA, un représentant de WCA et un technicien mexicain se sont rendus dans l'État de Puebla afin d'examiner la situation chez Matamoros et de rencontrer les travailleurs, la direction et les représentants du CAT. Durant les deux jours suivants, ils ont interrogé 22 travailleurs choisis au hasard.

Sur la question de la liberté d'association, les personnes interrogées ont révélé que les travailleurs savaient qu'ils étaient membres du SFV. Elles ont aussi dit que tous avaient la liberté d'association parce que les employés étaient autorisés à joindre les rangs du SFV ou de tout autre syndicat de leur choix. Cependant, PUMA prétend que ses représentants ont découvert en interrogeant les travailleurs que le syndicat en place était ce qu'on appelle un « syndicat jaune », soit une organisation parrainée par la direction et ayant un conflit d'intérêt.

Sur la question des conditions de travail, les travailleurs : ont nié avoir fait l'objet de violence physique ou verbale; ont catégoriquement nié avoir été forcés, obligés ou fortement encouragés à faire des heures supplémentaires; et ont indiqué n'avoir jamais été enfermés dans l'usine. Même si les travailleurs ont été payés jusqu'à une semaine en retard, ils ont reçu leur plein salaire et les paiements se sont faits sous la supervision du JLCA. L'enquête a confirmé que les problèmes de la cafétéria découlaient d'une inondation survenue dans un champ agricole voisin, mais on a dit aux représentants de PUMA qu'un entrepreneur professionnel avait été embauché par l'entreprise pour

construire des barrières de protection contre les inondations afin de régler le problème. Qui plus est, une équipe de nettoyage s'est affairée à balayer le plancher de la cafétéria avant l'heure de pause des employés les jours pendant lesquels s'est produite l'inondation.

Le 12 février 2003, la firme PUMA a indiqué qu'elle envisageait de reprendre des relations d'affaires normales avec Matamoros Garment. Dans une lettre datée du 13 février 2003, PUMA a déclaré que les indications préliminaires des travailleurs montraient que le syndicat en place était le syndicat choisi et que ce syndicat avait l'appui d'un impressionnant pourcentage des employés de l'usine. PUMA a également reconnu que même si les paiements étaient inférieurs aux taux appropriés pour chaque catégorie de travailleurs, des mesures avaient déjà été prises pour corriger les écarts.

Un des auteurs, le CAT, s'est dit en désaccord avec les conclusions de la mission d'enquête et a publié un document public, le 19 février, réfutant la plupart de ces conclusions. Il a également critiqué les conditions en vertu desquelles a été menée l'enquête, disant que les travailleurs n'étaient pas en mesure de parler librement aux enquêteurs parce qu'ils avaient été menacés par les représentants de l'usine, que les travailleurs n'avaient aucune assurance que leurs réponses seraient traitées de manière confidentielle, et qu'en fait ces entrevues ont été remises à la direction de l'usine.

Le 25 février, WCA a fait parvenir une lettre officielle au propriétaire de l'usine, dans laquelle il mentionnait que de nouvelles commandes seraient placées une fois les problèmes financiers et syndicaux réglés et à la condition que l'usine se soumette à une surveillance indépendante. PUMA a reçu une réponse le 27 février dans laquelle on mentionnait que le directeur de l'usine n'était à ce moment pas en position de devenir un partenaire de PUMA. Le 11 mars, PUMA a tenté de rétablir le contact avec Matamoros en offrant son aide et sa coopération, mais n'a reçu aucune réponse.

3.2.5 Tarrant Apparel Group (TAG)

Tarrant Apparel Group (TAG) a été invité à assister à la réunion publique canadienne et à soumettre toute donnée concernant les événements survenus à Tarrant México et pouvant permettre de comprendre les questions à l'étude. Son agent financier en chef a répondu par lettre datée du 1^{er} juin 2004, en déclarant que la communication soumise était inexacte et remplie d'accusations non fondées à propos de Tarrant México.

Sur la question de la liberté d'association, ni TAG ni Tarrant México n'ont participé aux procédures entreprises par SUITTAR auprès du JLCA. L'usine n'a pas empêché les employés d'exprimer en toute légalité leurs droits d'association et les travailleurs n'ont jamais été pénalisés pour avoir participé à des activités syndicales, avec le SUITTAR ou un autre syndicat.

Sur la question des conditions de travail et de la santé et de la sécurité au travail, la direction de l'usine a toujours traité ses employés de façon juste et en respectant la législation mexicaine. De la formation continue en matière de santé et de sécurité au

travail a été fournie aux employés dans le cadre du programme de santé et de sécurité de l'usine. Tarrant México a également collaboré aux inspections et aux enquêtes entreprises par le gouvernement mexicain et plusieurs clients américains, et aucun point n'a jamais été soulevé à la suite de ces différentes inspections sur place. De plus, à la suite de l'entente du 8 juillet 2003, l'usine a pris la responsabilité de s'assurer que la cafétéria reste propre et salubre. Qui plus est, les conflits de travail ont été réglés en toute justice entre la direction et les représentants élus des employés.

Le 12 août 2004, le BAN a fait parvenir une lettre à TAG pour les consulter relativement à des allégations précises et à des événements mentionnés dans la communication soumise. En raison d'un changement du personnel, le nouvel agent financier en chef n'était pas en position de fournir au BAN des renseignements additionnels, mais a réitéré que son entreprise n'était pas au courant d'infractions à la législation du travail mexicaine à la manufacture Tarrant México.

3.2.6 Levi Strauss & Company

Levi Strauss & Company (Levi's) était un client de TAG de juin à octobre 2003. Avant de placer des commandes de production à l'usine Tarrant México, Levi's a effectué une évaluation de l'usine, en mai 2003. L'entreprise a relevé dans le cadre de son évaluation un certain nombre d'infractions à son code de conduite éthique, dont le non-paiement des taux adéquats pour les heures supplémentaires et un nombre excessif d'heures supplémentaires. La direction de l'usine a accepté de régler les problèmes relevés. En juin 2003, Levi's a effectué une visite de suivi à l'usine et a confirmé que les employés avaient reçu les arrérages de salaire qui leur étaient dus, qu'un gestionnaire peu satisfaisant avait été remplacé et que les employés n'effectuaient plus d'heures supplémentaires excessives.

En juillet 2003, Tarrant a informé Levi's qu'elle désirait mettre fin à sa relation d'affaires avec Levi's pour des raisons commerciales. En août 2003, Levi's a été mis au fait d'allégations concernant les droits de liberté d'association des travailleurs de l'usine. Levi's a entrepris des démarches pour effectuer sa propre enquête indépendante et a communiqué avec la direction de l'usine et TAG afin d'obtenir la coopération de l'entreprise. Levi's a alors appris que la direction de l'usine avait changé. Le 8 septembre 2003, TAG a informé Levi's qu'elle n'acceptait pas de coopérer à une enquête et a confirmé qu'elle mettait fin à sa relation d'affaires avec Levi's. Tarrant México a cessé de produire pour Levi's le 12 octobre 2003.

3.2.7 Tommy Hilfiger

Tommy Hilfiger a envoyé une lettre à Tarrant le 9 septembre 2003 pour l'informer que l'entreprise mettait fin à sa relation d'affaires avec TAG. Tommy Hilfiger a informé le BAN par lettre datée du 26 mai 2004 que c'était pour des raisons commerciales et des considérations de production, et que cela n'avait rien à voir avec les problèmes de la main-d'œuvre.

3.2.8 Le Worker Rights Consortium

Le Worker Rights Consortium (WRC) est un organisme de surveillance des droits du travail à but non lucratif représentant 121 collèges et universités aux États-Unis qui cèdent par licence leurs noms et leurs logos à des entreprises de vêtements, qui produisent et vendent ensuite des vêtements portant le nom et le logo de ces établissements. Le WRC évalue les conditions de travail dans les usines produisant ces vêtements et fournit de l'information à cet égard aux collèges, aux universités et à la population.

À la suite d'une plainte des travailleurs de Tarrant México reçue par le WRC, ce dernier a procédé à une collecte des faits à Puebla entre le 20 et le 25 août 2003. Il a interrogé 24 employés, dont certains avaient été récemment congédiés et certains travaillaient encore à l'usine, de même que le secrétaire général du JLCA et l'avocat de Tarrant México, et a examiné certains dossiers pertinents. L'enquête a porté sur les allégations relatives à des congédiements illégaux et à des infractions connexes aux droits d'association.

Le rapport du WRC a été publié le 15 septembre 2003. On a conclu dans ce rapport que les preuves relevées jusqu'à maintenant étaient plus que suffisantes pour en venir à la conclusion que des infractions avaient bien eu lieu. Le rapport du WRC indique que huit dirigeants syndicaux du SUITTAR ont été congédiés le 16 juillet 2003, et que ces congédiements violaient la législation mexicaine sur la fin d'un emploi, les raisons justifiant la fin d'un emploi et la procédure de mise à pied prescrite. L'enquête a révélé que Tarrant México n'a pas tenté de justifier les congédiements par des raisons économiques et n'a pas donné d'avis ni d'explications aux travailleurs congédiés. L'usine a offert des indemnités de départ en échange d'une entente de démission volontaire. Trois dirigeants syndicaux ont accepté l'offre et les cinq autres ont refusé de démissionner.

Plusieurs travailleurs toujours à l'emploi de l'usine à ce moment ont affirmé aux enquêteurs du WRC que des superviseurs de l'usine se sont vantés que les renvois constituaient une punition méritée pour les activités syndicales des travailleurs congédiés. L'avocat de Tarrant a affirmé que la mauvaise conduite des travailleurs était la raison de leur congédiement. Le WRC prétend que les raisons données ne justifiaient pas un renvoi ou n'étaient appuyées d'aucune preuve.

Le WRC en est venu aux mêmes conclusions à propos du congédiement d'environ 150 autres travailleurs du 5 août 2003 jusqu'au moment de l'enquête. Les raisons invoquées par les responsables de Tarrant México faisaient état d'un excès de production par rapport à la demande et du désir de la direction de réduire ses effectifs. Tous les travailleurs toujours à l'emploi de l'usine ont affirmé que les gestionnaires et les superviseurs ont fait des déclarations à l'effet que ces congédiements constituaient une punition et étaient liés à la décision des travailleurs de former un syndicat indépendant.

Ces déclarations ont été faites individuellement à des travailleurs ou à l'occasion de réunions de groupe auxquelles devaient assister les travailleurs. Les travailleurs ont également témoigné que des menaces ont été faites avant ces renvois, plus précisément que les travailleurs ayant participé à l'assemblée de constitution du syndicat seraient congédiés.

Le WRC a aussi vérifié si les congédiements ont été faits par ordre d'ancienneté. Après avoir examiné les dossiers d'emploi, il a découvert que Tarrant México n'avait pas respecté l'ordre d'ancienneté. En ce qui concerne la procédure que doit suivre une entreprise qui souhaite mettre à pied des travailleurs pour des raisons économiques, le JLCA a confirmé que Tarrant n'avait ni demandé ni reçu les approbations nécessaires.

On a également conclu qu'aucun des employés interrogés n'avait jamais entendu parlé d'un syndicat ou d'une convention collective à Tarrant México, jusqu'aux récents commentaires de la FROC-CROC dans les brumes du conflit de travail en cours. De plus, les reçus de paye des travailleurs ont confirmé qu'aucune cotisation syndicale n'a jamais été déduite.

Finalement, le rapport ajoute que ces congédiements ont eu beaucoup d'effets sur l'ensemble de la main-d'œuvre, en envoyant un message clair que les travailleurs qui exerceraient leurs droits d'association risquaient leur emploi et le bien-être de leurs familles.

3.2.9 Les Métallurgistes unis d'Amérique

Le syndicat des Métallurgistes unis d'Amérique (MUA) a présenté un document écrit et un témoignage verbal à la réunion publique canadienne le 28 mai 2004. Le syndicat des Métallurgistes unis d'Amérique faisait partie des principaux organismes ayant soumis la communication du public CAN 98-1 au BAN du Canada.

Le syndicat des MUA n'a pas cherché à fournir de nouvelles preuves sur l'affaire à l'étude, sauf pour souligner qu'environ 80 p. 100 des conventions collectives au Mexique sont signées à l'insu des travailleurs concernés et sans leur consentement. Pour appuyer ces chiffres, le syndicat a cité un article de Dan La Botz et Robin Alexander intitulé *Mexico's Labor Law Reform*.¹

Le principal point que défend le syndicat des MUA, c'est qu'à leur point de vue, la communication publique qui nous occupe est une preuve que le gouvernement mexicain a omis, de façon systématique, de faire appliquer ses principales lois du travail et de respecter ses obligations en vertu de l'ANACT. Le syndicat des MUA a affirmé que les problèmes relevés il y a huit ans persistent toujours. Ils ont questionné l'efficacité de

¹ Alexander, Robert et Dan La Botz. « Mexico's Labor Law Reform », *Mexican Labor News and Analysis*, vol. 8, n° 4 (avril 2003).

l'ANACT en tant qu'instrument permettant de traiter de questions relatives aux normes du travail soulevées dans le territoire des parties à l'accord. Le document soumis par le syndicat des MUA résume les questions soulevées dans la communication CAN 98-1 et les conclusions de l'examen mené par le BAN du Canada. Il établit un parallèle entre la communication précédente et la communication présente, et fournit une évaluation globale des résultats de la communication CAN 98-1. La principale conclusion est qu'il n'y a eu aucun progrès sur les questions relevées dans cette communication du public.

4. LÉGISLATION MEXICAINE DU TRAVAIL

La présente section porte sur l'examen de la législation qui s'applique aux questions soulevées par la communication du public CAN 2003-1. À cette fin, nous avons puisé dans des études comparatives sur la législation du travail publiées par la Commission de coopération dans le domaine du travail, notamment dans une étude publiée par le secrétaire de la Commission intitulée *Droit des relations de travail en Amérique du Nord*, et une étude tripartite intitulée *Occupational Safety and Health Law in the United States, Mexico and Canada – an Overview*. La présente section contient également des renseignements fournis par le Bureau administratif national du Mexique et deux spécialistes de la législation mexicaine du travail.

4.1 Aperçu

« 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, représentent la loi suprême du pays. [...] Les règles de droit qui régissant les relations industrielles dans le secteur privé au Mexique se retrouvent dans plusieurs textes législatifs. »¹

La Constitution politique des États-Unis du Mexique est la charte fondamentale du pays et renferme des principes généraux liés au travail. Ces derniers sont expliqués dans la Loi fédérale sur le travail (*Ley Federal del Trabajo* ou LFT), qui constitue au Mexique la principale loi régissant les relations du travail. Diverses conventions et divers traités internationaux sont intégrés à la législation nationale après avoir été approuvés par le Sénat et signés par le président de la République, selon ce qui est prévu par l'article 133 de la Constitution et l'article 6 de la LFT. Les décisions des tribunaux peuvent également influencer sur la législation du travail. Des règlements, émanant du pouvoir exécutif, et des procédures régissant le fonctionnement des organismes du travail, servent à mettre en oeuvre des lois particulières.

Un cadre légal relatif à la législation du travail a été inclus à l'article 123 de la Constitution, lequel vise à équilibrer les intérêts des travailleurs et ceux des employeurs. La LFT est la loi réglementaire qui met en oeuvre les dispositions constitutionnelles de l'article 123. Elle définit la relation d'emploi individuelle et collective et régleme la syndicalisation, la négociation collective et les grèves. Elle régit également la constitution et le fonctionnement des conseils tripartites qui s'occupent de la justice en matière de travail en plus d'assurer des services de conciliation, de médiation et d'arbitrage. De plus, la LFT traite du salaire minimum, des heures de travail et des heures supplémentaires, des congés, du travail des enfants, de la protection des travailleuses, de la sécurité et de la santé au travail, de la participation aux bénéfices, de la formation en cours d'emploi et d'autres questions touchant le travail.

¹ Commission de coopération dans le domaine du travail. *Droit des relations de travail en Amérique du Nord*, Secrétariat de la Commission de coopération dans le domaine du travail, Washington D.C., 2000, p. 112-113.

Le Mexique a signé de nombreux traités et de nombreuses conventions de portée internationale. Les conventions et traités ayant trait aux droits du travail incluent : la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical; le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*; la *Convention américaine relative aux droits de l'homme*; et le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*.

Le système mexicain de législation du travail repose sur une série de principes fondamentaux, notamment :

- « les normes du travail procurent un élément d'équilibre et de justice sociale dans les rapports entre les travailleurs et les employeurs;
- le travail est un droit et un devoir social;
- le travail n'est pas un élément négociable;
- le travail doit se dérouler dans un régime de liberté et de dignité pour les personnes qui l'exécutent;
- le travail doit garantir la vie, la santé et un niveau de vie économique décent pour les travailleurs et leur famille;
- il ne peut y avoir de distinctions entre les travailleurs pour des motifs liés à la race, au sexe, à l'âge, aux croyances religieuses ou politiques ou à la situation sociale;
- chacun est libre de travailler dans des activités légales;
- les normes du travail sont obligatoires, et les droits des travailleurs irrévocables;
- en cas de doute, les normes du travail sont interprétées en faveur du travailleur;
- il est présumé qu'il existe une relation de travail entre la personne qui fournit un service personnel et celle qui reçoit ce service;
- aucune limite de temps n'est imposée à la durée de la relation de travail, sauf s'il est explicitement prévu que cette dernière est d'une durée précise ou s'applique à une tâche particulière. » [TRADUCTION]²

En ce qui concerne les deux derniers principes, une particularité de la législation mexicaine du travail prévoit que chaque employé est protégé par un contrat d'emploi individuel et permanent fondé sur les conditions minimales d'emploi stipulées dans la Constitution et la LFT, que le contrat existe par écrit ou non et que l'employé soit protégé ou non par une convention collective.

Alors que le gouvernement fédéral édicte les lois du travail, la responsabilité de leur exécution est partagée, comme le prévoit la section XXXI de l'article 123, entre le gouvernement fédéral et les paliers de gouvernement locaux, c'est-à-dire les 31 États et le District fédéral (D.F.). Exception faite d'un certain nombre d'industries ou de secteurs clés réservés par la Constitution à la compétence fédérale, toutes les entreprises sont soumises aux autorités locales.

La Constitution mexicaine prévoit un système de tribunaux et conseils de conciliation fédéraux et étatiques pour résoudre les conflits de travail. Ils portent le nom de *Juntas de*

² De Buen Lozano, Dr Nestor et Lic. Carlos E de Buen Unna. *A Primer on Mexican Labor Law*, U.S. Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs, Washington D.C., 1991, p. 5.

Conciliación y Arbitraje (JCA) et de *Juntas de Conciliación* (JC) et font partie du pouvoir exécutif du gouvernement. Ils ont pour mandat d'interpréter et d'appliquer les lois du travail afin de résoudre les différends qui découlent de relations de travail entre les travailleurs et les employeurs. Sur le plan fédéral, ils portent le nom de *Juntas Federales* (JF) et sur le plan étatique, de *Juntas Locales* (JL).

Les responsabilités des conseils de conciliation (JC) sont les suivantes : fournir des services de conciliation dans les conflits de travail, recevoir les plaintes, recueillir les preuves nécessaires aux procédures des JCA, et aider les JCA dans l'exécution de leurs fonctions. En général, les conseils de conciliation ne sont pas des organismes juridictionnels. De plus, la législation mexicaine prévoit un système d'inspections gouvernementales afin de garantir le respect des normes minimales d'emploi et des normes en matière de santé et de sécurité au travail.

Le gouvernement du Mexique aide également les travailleurs à faire respecter leurs droits en matière de travail, notamment grâce aux services de consultation, de conciliation et de représentation judiciaire qu'offre le Bureau fédéral de défense publique du travail (PROFEDET ou *Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo*). Le PROFEDET est une agence décentralisée du ministère du Travail (*Secretaría del Trabajo y Previsión Social* ou STPS), dotée d'une autonomie technique et administrative. Les articles 530 à 536 de la LFT précisent les fonctions, les responsabilités et les pouvoirs de ce Bureau. Il offre notamment un programme de communication qui fournit de l'information sur les droits du travail aux travailleurs et aux entreprises, par l'intermédiaire de l'Internet, de la radio, de la télévision et des médias écrits. Son principal objectif est la prévention et la conciliation des conflits de travail. Ses services sont gratuits. Le PROFEDET ne traite que les causes dans les secteurs industriels sous compétence fédérale. L'État de Puebla possède un bureau similaire, appelé *Procuraduría de la Defensa del Trabajo*, et destiné aux industries assujetties à la compétence de l'État.

4.2 Liberté d'association

La liberté d'association et le droit d'organisation font partie intégrante de la Constitution mexicaine, de même que des dispositions des traités internationaux et de la loi fédérale mexicaine, qui bénéficient du statut de sources de droit secondaires uniquement à la Constitution elle-même. Les énoncés de droits fondamentaux semblent tous compatibles les uns avec les autres, et des renvois dénotent que ces énoncés sont censés se renforcer les uns les autres.

L'article 123, section XVI, de la Constitution mexicaine stipule que [TRADUCTION] « les employeurs et les travailleurs ont le droit de s'organiser pour défendre leurs intérêts respectifs, en formant des syndicats, des associations professionnelles, etc. ». Qui plus est, la formule introductive de l'article 123 protège le droit de négocier collectivement. L'article 9 de la Constitution, bien qu'il ne se rapporte pas aux travailleurs proprement dit, a également trait aux droits dans le domaine du travail, puisqu'il établit le droit de tous les citoyens de s'associer librement à des fins légitimes.

Les articles 354 à 358 de la LFT définissent ce qu'est un syndicat ouvrier et reconnaissent la liberté d'association des travailleurs et des employeurs, de même que leur droit de former un syndicat ouvrier et de s'y affilier, ou de refuser de s'affilier à un syndicat existant.

De plus, un certain nombre de principes tirés de pactes et de traités internationaux adoptés par le gouvernement mexicain protègent la liberté d'association des travailleurs. Les articles 2 et 3 de la Convention n° 87 de l'OIT, de même que l'article 22 du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, garantissent aux travailleurs le droit de constituer des organisations de leur choix et de s'affilier à ces organisations, et les protègent contre toute intervention des autorités publiques. Le Mexique a également ratifié la *Convention américaine relative aux droits de l'homme*, qui stipule à l'article 16 que toute personne a le droit de s'associer librement à des fins idéologiques, religieuses, politiques, économiques, syndicales, sociales, culturelles, sportives ou autres, dans les limites des restrictions prévues par la loi dans l'intérêt de la sécurité nationale, de la sûreté publique ou de l'ordre public, ou pour protéger la santé ou la moralité publiques ou les libertés d'autrui.

4.2.1 Enregistrement des syndicats

En vertu de la LFT, tout groupe de 20 travailleurs actifs peut former un syndicat ouvrier sans autorisation préalable. Cependant, au Mexique, les syndicats doivent obtenir leur *registro* pour posséder le statut nécessaire pour engager des procédures judiciaires ou exercer des activités contractuelles ou commerciales au nom de leurs membres. Les articles 374 et 375 de la LFT garantissent aux syndicats une personnalité juridique totale et leur assurent d'être reconnus comme les représentants de groupes de travailleurs, même si les travailleurs peuvent choisir de défendre eux-mêmes leurs droits dans certains cas. Sans enregistrement, les syndicats peuvent quand même tenir des réunions, élire des dirigeants, adresser des revendications à l'employeur, faire des déclarations publiques, conformément au principe de la liberté d'association. Cependant, les autres parties ne sont pas tenues de répondre à ces mesures, puisque les syndicats non enregistrés ne bénéficient pas de la capacité juridique voulue. Par conséquent, l'enregistrement des syndicats constitue la clé des négociations collectives.

4.2.1.a Procédure

En vertu de l'article 365 de la LFT, les syndicats de compétence fédérale doivent s'enregistrer auprès du STPS, alors que les syndicats relevant de la compétence des États ou du district fédéral) doivent s'enregistrer auprès du JCA local (JLCA).

Les exigences légales relatives à l'obtention d'un enregistrement sont minimales et l'octroi d'un enregistrement devrait être un acte purement administratif.

L'article 365 établit la liste des documents que doivent présenter les syndicats, en double exemplaire :

- une copie certifiée du compte rendu de l'assemblée de constitution;

- une liste indiquant le nombre de membres, leurs noms et adresses, et le nom et l'adresse de l'employeur, de l'entreprise ou de l'établissement où ils travaillent;
- une copie certifiée des règlements du syndicat;
- une copie certifiée du compte rendu de la réunion au cours de laquelle le comité exécutif a été élu.

Ces documents doivent être authentifiés par le secrétaire général, le secrétaire organisateur et le secrétaire de séance du syndicat.

4.2.1.b Rapidité des décisions

L'article 366 précise que les autorités doivent répondre aux demandes d'enregistrement dans les 60 jours. Si l'autorité ne rend pas une décision dans les 60 jours, les demandeurs peuvent présenter une requête pour exiger qu'elle le fasse; si l'autorité ne rend toujours pas sa décision dans les trois jours qui suivent la présentation de la requête, l'enregistrement doit être considéré comme accordé aux fins juridiques, et l'autorité doit émettre la documentation respectivement dans les trois jours suivants. Ces exigences sont conformes à celles de la Convention n° 87 de l'OIT et sont renforcées par ces dernières. Le Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration de l'OIT a à maintes reprises expliqué que la disposition sur la protection de la liberté d'association de la Convention n° 87 stipule que les formalités prescrites par la loi pour l'établissement d'un syndicat ne peuvent être appliquées de manière à retarder la création du syndicat.

4.2.1.c Notification de la décision

Les articles 741 et 742 exigent qu'une notification de la décision soit envoyée à l'adresse précisée dans les dossiers. Cette notification doit être donnée dans les cinq jours suivant la date de la décision (article 750) et le commis commet une faute s'il omet de donner une notification conformément aux dispositions de la LFT ou à l'intérieur du délai permis (article 640).

4.2.1.d Motifs en vertu desquels une demande d'enregistrement peut être rejetée

L'article 366 stipule qu'une demande d'enregistrement syndical ne peut être rejetée que si :

- le syndicat ne poursuit pas les buts et objectifs précisés à l'article 356;
- le syndicat ne possède pas le nombre de membres requis à l'article 364;
- les documents énumérés à l'article 365 n'ont pas été présentés.

L'article 364 de la LFT stipule que l'on doit ajouter dans le décompte des travailleurs ceux 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 du syndicat jusqu'à la date où cet enregistrement est accordé.

Si les exigences énoncées plus haut sont satisfaites, l'article 366 stipule que [TRADUCTION] « les autorités compétentes ne peuvent refuser l'enregistrement ».

L'article 366 de la LFT est conforme à la Convention n° 87 de l'OIT et renforcé par cette dernière. Le Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration de l'OIT a souligné qu'un processus d'approbation discrétionnaire pour l'enregistrement des syndicats n'était pas conforme aux dispositions sur la protection de la liberté d'association de la Convention n° 87, et que les exigences légales précises pour l'enregistrement devaient être clairement définies.

4.2.1.e Correction des erreurs techniques dans les demandes d'enregistrement

Il existe un certain désaccord parmi les autorités et spécialistes du Mexique sur la question de savoir si l'autorité qui traite une demande d'enregistrement a l'obligation ou non d'aviser les auteurs de la demande des écarts techniques de cette demande, de manière qu'ils puissent apporter les corrections nécessaires. L'article 685 de la LFT mentionne que [TRADUCTION] « si la demande d'un travailleur est incomplète, en ce sens qu'elle ne couvre pas tous les sujets permettant de rendre une décision », le Conseil compétent doit corriger la demande au moment de sa présentation. L'article 873 stipule de plus que lorsque le demandeur est un travailleur ou un de ses bénéficiaires, le JCA doit prendre note de toute irrégularité ou [TRADUCTION] « de tout point qui pourrait mener à des causes contradictoires [...] qui permettraient au défendeur d'exposer des vices ou des omissions survenus à cet égard, et donc d'empêcher l'affaire », et permettre que ces lacunes ou omissions soient corrigées dans un délai de trois jours.

Cependant, les articles mentionnés précédemment font référence à des procédures concernant des conflits de travail et rien ne précise s'ils s'appliquent dans le cas de l'enregistrement de syndicats. L'enregistrement des syndicats est une procédure administrative. Certains pourraient par conséquent alléguer qu'en vertu de la LFT, il n'existe aucune disposition légale exigeant que le JCA remédie à toute lacune ou omission dans la documentation présentée avec une demande d'enregistrement. C'est la position décrite par le BAN du Mexique. D'un autre côté, certains juristes ont affirmé qu'en l'absence de dispositions dans la loi régissant le traitement des lacunes techniques de procédures administratives, la loi doit être interprétée par analogie avec les dispositions de la Constitution, de la LFT et des traités internationaux pertinents régissant des affaires similaires, et, par conséquent, l'obligation de permettre la correction des lacunes techniques doit s'appliquer aux procédures relatives à l'enregistrement des syndicats. De toute façon, il apparaît que rien dans la loi mexicaine n'empêche une autorité traitant une demande d'enregistrement de porter des lacunes techniques à l'attention du demandeur de manière que ces lacunes puissent être corrigées.

4.2.1.f Processus d'appel

Si un syndicat ayant fait une demande d'enregistrement est en désaccord avec la décision de lui refuser son enregistrement, il peut demander un contrôle judiciaire de la décision en déposant une action en *amparo* indirecte, c'est-à-dire un appel, en s'appuyant sur de présumées infractions aux garanties constitutionnelles, aux termes des articles 114 et 116 de la *Ley de Amparo* (LA).

Un *amparo* est un recours spécial autorisé en vertu des articles 103 et 107 de la Constitution. Il s'agit d'une demande de contrôle judiciaire fondée sur l'allégation qu'une autorité gouvernementale a violé les droits constitutionnels dans l'application d'une loi ou en rendant une décision judiciaire ou administrative. L'action en *amparo* doit être déposée auprès de la cour de district fédérale compétente sur les affaires du travail. Il est possible de faire appel de la décision rendue par une cour de district fédérale auprès d'une cour d'appel fédérale, puis ensuite auprès de la Cour suprême du Mexique, sur des motifs de non-respect des droits constitutionnels ou de l'équité des procédures.

L'action en *amparo* doit être déposée dans les 15 jours ouvrables suivant la décision pour laquelle on demande un *amparo*. L'article 21 de la LA précise que ce délai de 15 jours pour déposer un appel débute la journée suivant celle où le demandeur est avisé de la décision rendue. Lorsque le demandeur a fourni une adresse pour l'envoi des notifications, c'est à cette adresse que la notification doit être livrée en personne. Le demandeur qui ne reçoit pas de notification de cette manière peut faire déclarer nulle toute autre forme de notification et demander qu'une notification lui soit donnée en bonne et due forme.

L'article 148 de la LA stipule que la cour qui reçoit une requête doit décider dans les 24 heures d'admettre ou de rejeter la demande déposée devant elle. L'article 147 indique que lorsque la cour de district ne trouve aucun motif d'inadmissibilité, le juge doit admettre la demande, demander un rapport de justification (*informe con justificación*) aux autorités responsables des infractions présumées, et prévoir l'audience dans les 30 jours.

L'article 149 a trait au rapport de justification. L'autorité dont la décision est contestée doit présenter son rapport dans les cinq jours, mais ce délai peut être prolongé d'un autre cinq jours lorsque c'est justifié. Dans tous les cas, le rapport doit être présenté au moins huit jours avant l'audience. Lorsque l'autorité compétente ne présente pas ce rapport dans le délai prescrit, le demandeur ou une tierce partie touchée peut demander le report ou la suspension de l'audience. Autrement, l'article 149 autorise le juge de la cour à accepter les prétentions de la partie appelante si aucune justification n'est fournie. Des amendes peuvent être imposées à une autorité qui omet de présenter son rapport de justification.

4.2.2 Droit des travailleurs de choisir leur représentant syndical

La loi mexicaine protège le droit des travailleurs de choisir leur représentant syndical, notamment au moyen de dispositions autorisant les travailleurs à former des syndicats en vertu de formalités minimales et sans l'interférence de l'État, de dispositions contre l'interférence dans ces choix, et en reconnaissant le droit des travailleurs de ne pas s'associer à un syndicat, comme le stipule l'article 358 de la LFT.

4.2.2.a Formation d'un syndicat et participation à une négociation collective

Les travailleurs ont le droit de former des syndicats sans autorisation préalable. Les syndicats ont le droit d'adopter leurs propres statuts et règlements, d'élire leurs représentants et d'organiser leur administration et leurs activités.

Les articles 386 à 439 de la LFT énoncent les principales dispositions touchant la négociation collective au Mexique. Selon la définition d'une convention collective au sens de la LFT, seuls les syndicats ouvriers peuvent signer un tel instrument. Le syndicat qui signe une convention collective est considéré comme étant titulaire d'un droit dans la convention.

Le syndicat titulaire d'un droit dans la convention collective possède le droit exclusif de l'appliquer et d'en négocier les modalités. De plus, la convention collective doit viser tous les travailleurs d'une entreprise donnée, qu'ils soient ou non membres de ce syndicat. L'article 388 précise qui possède le droit de négocier et de signer une convention collective lorsque la même entreprise compte plusieurs syndicats.

Au Mexique, un syndicat peut être formé et enregistré, négocier collectivement et obtenir un droit dans la convention collective sans élection ni aucune preuve d'un appui majoritaire de la part des travailleurs qu'il cherche à représenter. Cette absence de réglementation directe est le reflet du principe de non-intervention dans les affaires des syndicats.

4.2.2.b Changement de représentant syndical

« 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 [JCA] 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. »³

4.2.3 Régie interne et responsabilité des syndicats

« 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. »⁴

³ Commission de coopération dans le domaine du travail. *Droit des relations de travail en Amérique du Nord*, p. 134.

⁴ *Ibid.*, p. 128.

« 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 [JCA] compétente en cas de manquement. »⁵

« 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 [JCA] 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. »⁶

4.2.3.a Accès aux conventions collectives

En vertu de la LFT, les parties à une convention collective sont l'employeur et le syndicat. L'article 390 prévoit que chaque convention collective doit être faite par écrite, et produite en trois exemplaires; chacune des parties conserve une copie de la convention, et la troisième est déposée auprès du JCA compétent. Cependant, il n'existe aucune disposition précise exigeant que les travailleurs ratifient ou reçoivent une copie de la convention collective.

4.2.4 **Protection contre l'intervention dans l'exercice de la liberté d'association**

La loi mexicaine du travail protège contre l'intervention dans l'exercice de la liberté d'association en interdisant les congédiements sans motifs valables, en réglementant les mises à pied collectives de manière qu'elles aient lieu par ordre inverse d'ancienneté, et en interdisant directement de nombreuses formes d'intervention.

4.2.4.a Motifs valables

L'article 123, section XXII, de la Constitution prévoit « que l'employeur qui congédie un travailleur sans motif valable ou parce qu'il a adhéré à une association ou à un syndicat, [...] est tenu, au choix du travailleur, soit de respecter la convention, soit de l'indemniser en lui versant trois mois de salaire ». ⁷

L'article 46 de la LFT stipule qu'une relation de travail peut être annulée à tout moment par un travailleur ou un employeur, s'il y a un motif valable de le faire, sans obligation de part ou d'autre. L'article 47 de la LFT définit 15 motifs valables de congédiement et rend

⁵ Ibid., p. 130.

⁶ Ibid., p. 131-132.

⁷ Ibid., p. 156.

illégal tout renvoi qui ne se fonde pas sur ces motifs. Les activités syndicales ne figurent pas dans cette liste.

Un travailleur qui prétend avoir été renvoyé sans motif valable dispose d'un recours et peut présenter une demande auprès du JCA compétent, en alléguant que son renvoi est injustifié. En vertu de l'article 784 de la LFT, il incombe à l'employeur de prouver que le renvoi s'appuie sur un motif prévu par la loi. Ainsi, 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 réintégration ou d'accepter des indemnités sous la forme de trois mois de salaire. De plus, si l'employeur ne peut prouver à l'audience que le renvoi était justifié, le travailleur pourra recevoir ses arrérages de salaire à compter du jour du congédiement jusqu'à la date où la décision est rendue.

4.2.4.b Réglementation des congédiements et renvois collectifs

La LFT régleme les congédiements et renvois collectifs un peu à la manière des congédiements individuels, en fournissant une liste des motifs en vertu desquels les congédiements et renvois sont autorisés.

« 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 mesures⁸. La suspension ou la fin

⁸ 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;
- 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;

des relations de travail collectives doit être approuvée par la CCA [JCA]. Sauf dans les cas visés à la partie I de l'article 427 ou aux parties I ou V de l'article 434⁹, l'autorisation de la CCA doit être obtenue au préalable. La suspension ou la réduction des heures de travail des employés s'effectue par ordre inverse d'ancienneté. »¹⁰ Le JLCA doit aussi assurer que les exigences légales pour le paiement de l'indemnité de départ et tout autre paiement aux travailleurs sont respectées.

4.2.4.c Interdiction frappant les mesures coercitives

Le droit des travailleurs de former des syndicats est renforcé par les dispositions de l'article 133 contre une certaine conduite de la part des employeurs, comme forcer les employés à rejoindre un syndicat ou à le quitter, intervenir dans les activités internes d'un syndicat, et agir à l'encontre des droits accordés aux employés en vertu de la loi.

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. Cette disposition peut être interprétée comme couvrant l'acceptation ou l'autorisation de la coercition ou de l'intervention par une tierce partie. L'article 133 interdit également à l'employeur d'agir à l'encontre des droits accordés aux employés en vertu de la loi. L'article 133 interdit également la création de listes noires d'employés, par les employeurs, en vue d'empêcher des travailleurs d'obtenir un nouvel emploi.

La loi mexicaine du travail ne traite pas expressément d'autres formes d'intervention par l'employeur dans l'exercice de la liberté d'association ou du droit d'organisation, ni de l'ingérence du syndicat. Cependant, la convention n° 87 de l'OIT 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 n° 87 ». [TRADUCTION]¹¹ Dans la même veine, le Mexique a ratifié l'article 1 de la Convention n° 135 de l'OIT, qui précise que les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent bénéficier d'une protection efficace contre toute action qui pourrait leur causer des préjudices, incluant le congédiement, motivé par leur statut ou leurs activités à titre de représentants des travailleurs, ou par leur participation à des activités syndicales.

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.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Commission de coopération dans le domaine du travail. *Droit des relations de travail en Amérique du Nord*, p. 141-142.

¹¹ Voir International Labour Organization. *Freedom of Association and Collective Bargaining* (Genève, I.L.O., 1994), p. 92, paragraphe 202.

Alors que la LFT elle-même n'interdit pas précisément la conduite coercitive de la part des syndicats, l'article 135 empêche les travailleurs de participer à des activités de propagande de toute sorte à l'intérieur de l'établissement durant les heures de travail.

Finalement, 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.

4.2.5 Application

Les JCA ont compétence pour ce qui est de faire appliquer les droits sur la liberté d'association. Des procédures en ce sens peuvent être entreprises en déposant une plainte auprès du JCA compétent.

4.3 Normes d'emploi

Les normes minimales d'emploi relèvent principalement du titre III de la LFT, qui régleme les heures de travail et les heures supplémentaires, les journées de repos et les congés, le salaire minimum, les bonus et les avantages sociaux, l'équité salariale et la participation aux bénéfices.

4.3.1 Salaire minimum

Le salaire minimum peut être fixé à un taux général pour un secteur géographique ou pour des groupes professionnels en particulier. Le salaire minimum général est valable pour tous les travailleurs d'un secteur géographique donné, alors que le salaire minimum d'un métier s'applique à tous les travailleurs appartenant à un secteur d'activités, à un métier ou à un groupe professionnel en particulier, et peut être fixé pour un ou plusieurs secteurs géographiques. Le salaire minimum est fixé chaque année par le Conseil des représentants (*Consejo de Representantes*) du Comité national du salaire minimum (*Comisión Nacional de los Salarios Minimos*), qui se compose de représentants des travailleurs, des employeurs et du gouvernement (articles 94, 95, 554 et 573 de la LFT). Le salaire minimum entre en vigueur le 1^{er} janvier de chaque année (LFT, article 570). Les salaires peuvent être fixés en fonction d'une unité de temps ou à la pièce. Si elle est fixée à la pièce, la rémunération doit être telle que le montant versé doit être équivalent au moins au salaire minimum versé durant une journée normale de travail.

L'article 132 de la LFT stipule que les employeurs doivent payer aux travailleurs les salaires et avantages auxquels ils ont droit. Les salaires incluent la rémunération au taux quotidien, les pourboires, le logement, les bonus, les commissions, les avantages en nature et toute autre somme d'argent ou tout bénéfice versé à l'employé pour son travail, comme les primes de ponctualité et les primes au rendement. L'article 85 ajoute qu'en aucun cas un employeur ne peut payer moins que les montants minimaux fixés par la loi. L'article 99 énonce le droit des travailleurs de recevoir le paiement de leurs salaires et stipule que ce droit ne peut être annulé.

De plus, la LFT stipule que les travailleurs ont droit à un bonus de Noël équivalant à au moins 15 jours de travail ou à un montant proportionnel pour ceux qui n'ont pas travaillé durant une année complète. La LFT prévoit également une participation aux bénéfices annuels à un taux fixé par le Comité national de participation des travailleurs aux bénéfices des entreprises (*Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas*), conformément aux articles 117 à 131.

4.3.2 Paiement des salaires

La LFT prévoit que les intervalles entre les jours de paye ne doivent en aucun cas dépasser une semaine pour les travailleurs manuels (article 88). Les articles 108 et 109 de la LFT stipulent que les paiements doivent être remis aux travailleurs là où ils travaillent, un jour ouvrable, et durant les heures de travail ou immédiatement après.

4.3.3 Heures de travail et heures supplémentaires

Les articles 422 et 423 de la LFT prévoient que des règlements internes doivent déterminer les heures d'arrivée et de départ, l'heure à laquelle le travail débutera et se terminera durant une journée normale de travail, les heures de repas, les périodes de repos durant la journée, et le jour de paye ainsi que l'endroit où seront remis les chèques de paye. Toutefois, la LFT fixe également des normes minimales concernant les horaires de travail et les périodes de repos.

En vertu de la LFT, la durée maximale d'une journée de travail est de huit heures par jour, avec une période de repos d'au moins une demie-heure chaque jour. Une journée de repos avec plein salaire est obligatoire tous les six jours, habituellement le dimanche (articles 60, 61, 63 et 69). L'article 64 précise que si un travailleur ne peut quitter son poste de travail durant les périodes de repos et les heures de repas, ces périodes sont en fait considérées comme étant des heures travaillées et elles doivent être incluses dans le calcul des heures quotidiennes de travail.

La semaine normale de travail est de six jours, soit l'équivalent de 48 heures par semaine. Ces heures peuvent également être réparties sur 5 jours et demi ou sur 5 jours, ce qui signifie dans ce cas des journées de travail d'environ 10 heures, et de 9 heures si les employés travaillent 4 heures le samedi.

La journée normale de travail peut être prolongée jusqu'à un maximum de trois heures par jour, jusqu'à un maximum de trois fois par semaine, pour un maximum de neuf heures supplémentaires par semaine, dans des circonstances exceptionnelles (LFT, article 66). Aucun travailleur ne peut être forcé à travailler plus de neuf heures supplémentaires par semaine (LFT, article 68).

L'article 74 de la LFT établit la liste des journées de repos obligatoires pour tous les travailleurs, ce qui inclut le 20 novembre. Les travailleurs et leurs employeurs doivent décider combien de travailleurs seront obligés de travailler durant ces journées de congé

obligatoires, et s'ils ne peuvent parvenir à une entente, la question doit être soumise au JC ou au JCA compétent (article 75).

4.3.4 Mises à pied et indemnité de départ

Comme nous l'avons souligné précédemment, la LFT exige l'approbation préalable du JCA avant toute mise à pied ou tout congédiement collectif pour des raisons économiques. " Lorsqu'elle approuve une suspension, la CCA [JCA] 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 [...]. 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. "¹²

En vertu de l'article 431 de la LFT, un syndicat ou des travailleurs peuvent demander que le JCA vérifie tous les six mois si les motifs d'un congédiement collectif valent toujours. Si le JCA détermine que ce n'est pas le cas, il ordonnera que les travailleurs soient réintégrés à leur poste dans les 30 jours. Si l'employeur refuse, les travailleurs auront le droit à une indemnité de départ conformément à l'article 50 de la LFT.

4.3.5 Renonciation de droits

" 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. "¹³

La section XXVII de l'article 123 de la Constitution stipule que les dispositions d'une entente qui constituent une renonciation du travailleur à l'indemnisation à laquelle il a droit par suite, entre autres, d'un congédiement, ou à tout droit conçu pour favoriser le travailleur, [TRADUCTION] " seront considérées comme étant nulles et non avenues et non obligatoires pour les parties contractantes, même si elles sont formulées dans le contrat ". De la même façon, l'article 33 de la LFT stipule que [TRADUCTION] " toute renonciation du travailleur à la rémunération qui lui est due ou à tout supplément de salaire ou à tout autre paiement découlant des services rendus par ce dernier, peu importe leur forme ou le nom qu'ils portent, sera considérée comme étant nulle et non avenue ". L'article 33 ajoute que le JCA doit approuver les ententes entre un employeur et un travailleur, à moins qu'il existe une disposition en vertu de laquelle le travailleur renonce à ses droits. De plus, l'article 5 de la LFT prévoit que toute prescription écrite ou verbale prévoyant la renonciation, par le travailleur, de l'un de ses droits ou prérogatives établis

¹² Commission de coopération dans le domaine du travail. *Droit des relations de travail en Amérique du Nord*, p. 142.

¹³ *Ibid.*, p. 116.

par des normes du travail sera dénuée de tout effet juridique et ne pourra entraver la jouissance et l'exercice des droits en question.

Ces dispositions semblent appuyer les dires de certains spécialistes à l'effet que la loi mexicaine du travail n'autorise pas les travailleurs à renoncer à leurs droits et avantages. Cependant, certains prétendent qu'un droit, comme le droit à une indemnité de départ à la fin d'un emploi, ne se cristallise dans les mains d'un travailleur que lorsqu'il est reconnu comme tel par l'autorité d'adjudication compétente. Par exemple, avant l'évaluation d'une réclamation, un travailleur et un employeur peuvent régler cette réclamation pour un montant inférieur à celui des indemnités de départ prévues dans la loi.

4.3.6 Application

Les normes minimales d'emploi sont mises en application par l'intermédiaire de systèmes d'inspection et de procédures d'arbitrage des plaintes. Dans l'État de Puebla, l'application des normes minimales d'emploi fondée sur des inspections dans les industries réglementées par l'État relève des autorités d'État. Les inspections sont néanmoins régies par le règlement général fédéral sur les inspections, dont on traite à la section sur la santé et la sécurité au travail, ci-dessous.

En vertu de l'article 1003 de la LFT, tout travailleur ou syndicat peut signaler aux autorités les infractions aux normes du travail. Le titre XVI de la LFT prévoit des sanctions pour les employeurs qui omettent de respecter l'une ou l'autre des normes du travail prescrites par cette loi. La même chose vaut pour les employeurs qui omettent de respecter les règles internes d'emploi établies pour un milieu de travail en particulier. En général, les employeurs peuvent recevoir des amendes calculées en fonction du salaire minimum général quotidien en vigueur à l'endroit où les infractions ont eu lieu.

Les autorités du travail ont des obligations spéciales dans le cas du non-paiement des salaires. En vertu de la LFT, les présidents des JCA et les inspecteurs du travail [TRADUCTION] " ont l'obligation d'informer le ministère public si un employeur [...] retarde le paiement des salaires de ses employés ou leur verse un salaire inférieur au salaire minimum général " (article 547). Un employeur qui verse à un ou à plusieurs travailleurs un salaire inférieur au salaire minimum général s'expose à des peines d'emprisonnement en plus des amendes (article 1004). De plus, les articles 547 et 548 stipulent que les inspecteurs du travail s'exposent à une réprimande, à une suspension ou à un congédiement s'ils n'informent pas le ministère public dans les cas où un employeur omet de verser le salaire minimum général à ses travailleurs ou retarde le paiement de leurs salaires.

4.4 Santé et sécurité au travail

L'article 123 de la Constitution oblige chaque employeur à garantir la sécurité et la santé des travailleurs dans leur milieu de travail et à former les travailleurs. Tous les employeurs doivent observer les règlements sur l'hygiène et la santé, adopter des mesures

pour la prévention des accidents, et garantir dans la mesure du possible la santé et la sécurité des travailleurs.

Le titre IX de la LFT met en oeuvre les dispositions constitutionnelles de l'article 123 en ce qui a trait à la santé et à la sécurité au travail. Il traite notamment de la responsabilité de l'employeur, des indemnités en cas de décès ou de blessures, et de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Il contient également une liste des maladies professionnelles et des tableaux indiquant les degrés d'incapacité permanente.

De plus, le Mexique a ratifié plusieurs conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) touchant aux questions de santé et sécurité au travail. Les plus importantes sont la Convention n° 150 sur l'administration du travail, la Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, la Convention n° 161 sur les services de santé au travail et la Convention n° 170 sur les produits chimiques.

La Convention n° 155 oblige les gouvernements [TRADUCTION] " à définir, à mettre en application et à réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de santé et sécurité au travail [...] et de milieu de travail ". L'objectif d'une telle politique doit être de prévenir les accidents et les atteintes à la santé (article 4).

La Convention n° 161 sur les services de santé au travail exige la création de services de santé préventive, afin de promouvoir le bien-être des travailleurs. Elle exige que tous les travailleurs soient informés des risques pour la santé inhérents à leur travail. Les services de santé au travail doivent également être informés de tout facteur susceptible d'avoir des effets sur la santé des travailleurs et de tous les cas de maladie parmi les travailleurs.

Finalement, la Convention n° 170 sur les produits chimiques exige l'établissement de règlements détaillés sur l'utilisation sécuritaire des produits chimiques en milieu de travail. Plus particulièrement, elle oblige les signataires à élaborer, à mettre en application et à revoir périodiquement une politique cohérente de sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail. En plus d'obliger les autorités gouvernementales et les employeurs à étiqueter correctement les produits chimiques, la Convention exige que les travailleurs soient informés des dangers liés à la manipulation de ces produits chimiques et reçoivent une formation sur les précautions à prendre pour utiliser ces produits chimiques. Sur la question de l'exposition aux produits chimiques, les employeurs doivent faire en sorte que les travailleurs ne soient pas exposés aux produits chimiques au-delà des limites d'exposition établies par l'autorité compétente.

4.4.1 Loi et règlements sur la santé et la sécurité au travail

La loi mexicaine du travail relativement à la santé et à la sécurité au travail est détaillée et complète et les règlements ont été mis à jour au cours des dernières années. La loi contient de nombreux renvois (notamment aux conventions internationales) qui se renforcent les uns les autres. Son approche globale vise clairement à protéger les travailleurs et, en grande mesure, confie aux employeurs la responsabilité de la réalisation de cet objectif, avec la supervision des autorités du travail.

Dans son contenu, la loi mexicaine sur la santé et la sécurité au travail est entièrement fédérale. Les obligations et règles relatives à la santé et à la sécurité au travail au Mexique que contiennent les différentes lois et les règlements sont mises en application par différents ministères et organismes gouvernementaux. Les principales lois sont la LFT et la *Ley del Seguro Social* (Loi sur la sécurité sociale ou LSS). Le *Código Fiscal* (Code fiscal fédéral), la *Ley Federal de Procedimiento Administrativo* (Loi fédérale sur la procédure administrative) pour les secteurs qui relèvent de la compétence fédérale et leurs équivalents étatiques pour les industries qui relèvent de la compétence des États, et la *Ley de Amparo* jouent un rôle dans les processus de sanction et de contrôle ou d'appel.

La LFT confie aux employeurs la responsabilité d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs, de maintenir des systèmes de vérification de la conformité, et de fournir aux travailleurs la formation et l'information sur les risques; elle confie aux autorités du travail « la responsabilité d'émettre les règlements, d'établir des commissions consultatives tripartites, d'étudier les problèmes et de recommander des solutions, de faciliter le fonctionnement des comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail, de procéder à des inspections et de garantir la conformité aux normes ".[TRADUCTION]¹⁴ La LSS « prévoit un système de protection financière, incluant des indemnités aux travailleurs, administré par l'Institut mexicain de la sécurité sociale "[TRADUCTION]¹⁵ (IMSS ou *Instituto Mexicano del Seguro Social*).

Le règlement fédéral sur la sécurité au travail, l'hygiène et l'environnement (RFSHMAT ou *Reglamento federal de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo*), édicté en 1997, « donne la liste des responsabilités des employeurs et des employés, énonce plusieurs règles en matière de santé et sécurité et édicte plusieurs initiatives nouvelles ou spéciales [comme la] promotion des "unités de vérification" privées ". [TRADUCTION]¹⁶

Sous l'autorité de la Loi sur les mesures et normes fédérales (LFMN ou *Ley federal sobre metrología y normalización*), des normes techniques touchant des risques ou des types d'emploi particuliers sont émises à titre de normes officielles mexicaines (NOM ou *Normas oficiales mexicanas*). La LFMN encourage la transparence et l'efficacité dans l'élaboration et le respect des NOM. Ses champs d'application incluent la certification, la vérification et l'inspection des produits, procédés, méthodes, installations, services ou activités, afin de s'assurer qu'ils sont conformes aux NOM.

Les organismes-clés sont le *Secretaría del Trabajo y Previsión Social* (STPS), l'IMSS, et la Commission consultative nationale sur la santé et la sécurité au travail (CCNSHT ou *Comisión consultiva nacional de seguridad e higiene en el trabajo*). Chaque État possède sa propre Commission sur la SST (CCESHT). L'objectif de ces commissions est d'étudier et de proposer l'adoption de mesures préventives, et d'examiner les normes

¹⁴ U.S. Department of Labor. *Occupational Safety and Health Laws in the United States, Mexico and Canada*, U.S. Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration, Washington D.C., 1999, p. 67.

¹⁵ Ibid., p. 69.

¹⁶ Ibid., p. 68.

provisoires. Ils sont présidés par les gouverneurs des États et sont composés de représentants du STPS, de l'IMSS, des organisations des employeurs et des syndicats ouvriers (article 512.B de la LFT). L'IMSS administre le programme d'indemnisation des accidents du travail et coordonne avec le STPS les programmes de prévention.

Le STPS ébauche des normes techniques sur la santé et la sécurité, effectue des inspections, impose des sanctions et encourage l'établissement de comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail, tient des statistiques sur les risques, encourage la recherche et diffuse de l'information. Le Règlement interne du ministère du Travail et du Bien-être social (RISTPS ou *Reglamento interior de la STPS*) fait état des procédures internes que doit suivre le STPS dans l'exécution de ses fonctions. La Direction générale de l'inspection fédérale du travail (DGIFT ou *Dirección general de inspección federal del trabajo*) est responsable des inspections en milieu de travail, alors que la promotion de la santé et la sécurité au travail est la responsabilité de la Direction générale de la sécurité et de la santé au travail (DGSHT ou *Dirección general de seguridad e higiene en el trabajo*).

4.4.1.a Prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

L'article 512 de la LFT stipule que les règlements adoptés en vertu de la loi visent à prévenir les accidents du travail et à garantir que le travail est effectué dans des conditions protégeant la sécurité et la vie des travailleurs. En vertu de l'article 132, l'employeur a l'obligation de prévenir les dommages aux travailleurs liés au travail. L'article 133 exige également que les employeurs s'assurent que les outils, l'équipement et le matériel sont de bonne qualité et en bon état. De plus, ils doivent distribuer et afficher dans un endroit bien en vue les dispositions pertinentes relatives aux règles et instructions sur la santé et la sécurité.

L'article 504 de la LFT exige que les employeurs signalent au JC, au JCA ou au Bureau d'inspection du travail compétent tout accident qui pourrait s'être produit dans les 72 heures suivant l'accident. D'un autre côté, les travailleurs ont l'obligation, en vertu de l'article 134, d'observer les mesures de prévention prescrites par l'employeur ou ordonnées par les autorités compétentes. Les employeurs doivent également fournir une formation adéquate à leurs travailleurs. L'article 153 donne la liste des types de formation que doivent offrir les employeurs, dont, entre autres, la formation visant à faciliter la prévention des accidents de travail.

De plus, des dispositions relatives à l'obligation des employeurs de fournir une formation aux travailleurs en cours d'emploi doivent être incluses dans les conventions collectives. Dans les 15 jours suivant la signature d'une convention collective, les employeurs doivent présenter au STPS, aux fins d'approbation, les plans et programmes de formation que les parties ont convenu de mettre en place. L'employeur qui ne présente pas ces plans et programmes ou ne les met pas en oeuvre est passible d'une amende, conformément à la LFT.

4.4.1.b Services médicaux

L'article 132 de la LFT oblige les employeurs à conserver des médicaments et du matériel thérapeutique appropriés sur les lieux de travail. L'article 504 de la LFT oblige chaque employeur de plus de 300 travailleurs à établir une infirmerie dotée du matériel médical nécessaire et d'un personnel auxiliaire compétent sous la supervision d'un médecin praticien spécialisé en chirurgie. En vertu de l'article 487, tout travailleur ayant subi un accident du travail a droit à des soins médicaux et à une hospitalisation, si nécessaire. Même dans les situations où l'employeur est exempté de toute responsabilité en vertu des raisons fournies à l'article 488, il reste obligé de fournir les premiers soins et d'assurer le transport du travailleur à un centre médical ou chez lui.

4.4.1.c Autres normes

Les NOM établissent les conditions en matière de santé, de sécurité et d'hygiène qui doivent être observées en milieu de travail. Les articles 52 et 56 de la LFMN exigent que les installations et activités soient conformes aux NOM établies. Les employeurs doivent maintenir des systèmes de contrôle de la qualité compatibles aux normes applicables.

« Les NOM en matière de santé et de sécurité en milieu de travail se classent dans trois grandes catégories : 1) les normes sur la sécurité [...]; 2) les normes sur la santé, qui traitent de risques chroniques ou graves découlant de facteurs comme le bruit, la lumière, la température, la qualité de l'air, les toxines [et] les agents cancérigènes [...]; et 3) les normes structurelles, qui traitent des institutions et des procédures comme les soins médicaux, les comités mixtes, la gestion de l'information et le signalement des risques. "[TRADUCTION]¹⁷

Les normes suivantes concernent les questions de santé et sécurité au travail pertinentes à la Communication du public CAN 2003-1 :

- la NOM-001-STPS-1994 établit des conditions de santé et de sécurité dans les lieux de travail;
- la NOM-004-STPS-1999 établit des systèmes de protection et des dispositifs de sécurité sur la machinerie et l'équipement;
- la NOM-005-STPS-1998 établit des conditions pour la manipulation de substances toxiques au travail;
- la NOM-010-STPS-1999 établit les niveaux maximaux admissibles d'exposition aux substances chimiques et oblige les employeurs à tenir des dossiers à jour sur les niveaux de concentration des substances chimiques et à les montrer aux autorités compétentes. Les employeurs sont également responsables d'informer et de former leurs travailleurs, et d'afficher des avis de sécurité appropriés dans des endroits visibles;
- la NOM-011-STPS-2001 établit les niveaux maximaux admissibles de bruit et les temps d'exposition par jour;

¹⁷ Ibid., p. 71.

- la NOM-015-STPS-2001 établit des mesures préventives afin de protéger les travailleurs des conditions thermiques élevées en plus de déterminer l'indice de fatigue et les limites d'exposition;
- la NOM-017-STPS-2001 établit les exigences pour la sélection du matériel de protection personnelle. Elle oblige les employeurs à effectuer des analyses des risques appropriées et à les remettre aux autorités du travail sur demande;
- la NOM-018-STPS-2000 établit un système pour l'identification et la communication des risques liés aux substances chimiques;
- la NOM-019-STPS-1993 établit des lignes directrices pour la composition et le fonctionnement des comités sur la santé et la sécurité au travail qui doivent être mis sur pied dans chaque entreprise ou établissement, conformément à la LFT;
- la NOM-116-STPS-1994 établit les caractéristiques et les exigences minimales que doivent respecter les systèmes de purification de l'air en ce qui a trait aux particules nocives présentes dans le milieu de travail.

Le RFSHMAT contient également une série d'obligations et de responsabilités pour les employeurs liées précisément aux conditions dans les lieux de travail. L'article 17 oblige les employeurs : à conserver les contaminants à l'intérieur des limites admissibles dans le lieu de travail; à élaborer et à distribuer des fiches de sécurité pour les matières dangereuses et les substances chimiques; à fournir aux travailleurs un matériel de protection adéquat, et à fournir un examen médical aux travailleurs exposés à des substances chimiques toxiques. Les employeurs doivent également adopter des mesures pour prévenir les accidents liés à l'utilisation de la machinerie et de l'équipement, ainsi que les maladies professionnelles découlant d'une exposition à des agents chimiques, et informer et former les travailleurs sur les risques en matière de santé et sécurité au travail et les mesures de prévention.

Les articles 99 et 100 du RFSHMAT stipulent qu'un système de ventilation adéquat doit être prévu dans les endroits où les conditions ou les contaminants peuvent avoir des effets sur la santé des travailleurs. L'article 101 a trait à la sélection de l'équipement de protection personnelle. Les articles 103 à 107 stipulent que les employeurs doivent fournir, sur les lieux de travail, des éviers, des toilettes, des douches, des vestiaires et des casiers, un endroit propre où consommer la nourriture, et de l'eau potable. Les installations sanitaires destinées aux travailleurs doivent toujours être propres et utilisables. Les employeurs doivent établir un programme pour assurer l'ordre et la propreté des lieux. Le ménage de l'usine doit être fait au moins une fois après chaque quart de travail. Les infractions au RFSHMAT peuvent entraîner des amendes calculées en fonction du salaire minimum général quotidien en vigueur dans le secteur économique où sont situés les lieux de travail, amendes qui doublent si les infractions ne sont pas corrigées dans les délais alloués. L'article 8, pertinent dans le cas des allégations relatives à la cafétéria de Matamoros Garment, stipule que toutes les zones du lieu de travail doivent être propres, et plus précisément, que les planchers doivent être dotés d'un système prévenant la stagnation des fluides.

Finalement, l'article 132 de la LFT oblige les employeurs à se comporter avec les travailleurs de manière respectueuse et à s'abstenir de tout mauvais traitement. Cet article peut s'apparenter aux allégations de violences physiques et verbales.

4.4.2 Procédures d'application

« La politique de conformité [du Mexique] comporte trois volets : inspections gouvernementales; unités de vérification du secteur privé, chargées de vérifier la conformité et de faire rapport à ce sujet; et comités mixtes chargés de surveiller la conformité, d'aider les inspecteurs et d'améliorer la prévention des risques. "[TRADUCTION]"¹⁸ Le rôle et les fonctions des unités de vérification ne sont pas pertinents dans le cas de la communication du public qui nous intéresse.

La Convention n° 150 de l'OIT stipule que les organes compétents au sein du système d'administration du travail doivent signaler les insuffisances relatives aux conditions de travail, proposer des mesures correctives et « répondre aux demandes d'avis techniques ». La Convention précise également que le personnel affecté au système d'administration du travail doit être convenablement qualifié et indépendant de toute influence extérieure indue, en plus de bénéficier des moyens matériels nécessaires à l'exercice efficace de ses fonctions.

La Convention n° 155 de l'OIT exige la mise en place d'un système d'inspection approprié et suffisant, accompagné des sanctions appropriées en cas d'infraction, et de mesures visant à fournir des conseils aux employeurs et aux travailleurs afin de les aider à se conformer à la politique nationale sur la santé et la sécurité au travail.

Les articles 511 et 540 à 548 de la LFT précisent les fonctions, tâches, obligations et responsabilités des inspecteurs du travail. Ils sont chargés de surveiller la conformité aux règlements, de faire rapport à ce sujet et de diffuser de l'information. Plus précisément, ils doivent assurer la conformité aux normes du travail, dont celles sur la santé et la sécurité au travail, au moyen d'inspections régulières des lieux de travail et des documents pertinents des entreprises. Ils doivent signaler toute infraction aux normes du travail et exiger l'adoption de mesures correctives. Finalement, ils sont responsables d'informer les travailleurs et les employeurs au sujet des lois et règlements pertinents en matière de santé et de sécurité au travail.

Dans l'exécution de ces fonctions, les inspecteurs du travail doivent effectuer des inspections régulières des installations de l'employeur, procéder à des inspections spéciales à la demande de leurs supérieurs ou lorsqu'une plainte est déposée concernant le non-respect des normes du travail, et produire un rapport après chaque inspection, dont un exemplaire doit être remis à chacune des parties intéressées. Ils ont aussi l'obligation de signaler aux autorités compétentes tout manquement ou toute infraction aux normes du travail dans un établissement ou une entreprise.

¹⁸ Ibid., p. VII.

Les inspecteurs du travail sont passibles de sanctions (pouvant aller jusqu'au congédiement) s'ils commettent des actes prohibés, comme omettre une inspection régulière ou spéciale, inclure des renseignements erronés dans leurs rapports et accepter des pots-de-vin directs ou indirects.

L'article 512.D de la LFT stipule que lorsque les mesures correctives ordonnées par les inspecteurs du travail ne sont pas mises en oeuvre par un employeur, le STPS peut imposer des amendes. Les amendes augmentent si les mesures ne sont pas mises en oeuvre avant l'expiration du délai prescrit. Si les problèmes persistent, le STPS, en tenant compte de la gravité du risque et de l'ampleur des modifications requises, peut ordonner une fermeture partielle ou complète de l'établissement, jusqu'à ce que les infractions aient été corrigées.

Les JCA peuvent entendre des causes relatives à des conflits de travail liés à des questions de santé et sécurité au travail et au paiement d'indemnités aux travailleurs, alors que les cours fédérales peuvent entendre les appels en matière d'application des lois et les affaires constitutionnelles (*amparo*).

4.4.2.a Procédures d'inspection

Le Règlement général pour l'inspection et l'application de sanctions en cas d'infractions à la législation du travail (RGIASVLL ou *Reglamento general para la inspección y aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral*), qui est entré en vigueur en août 1998, établit les règles relatives à l'inspection des lieux de travail et à l'imposition de sanctions.

Le RGIASVLL régit les inspections et les sanctions concernant la sécurité et la santé au travail dans l'ensemble du Mexique, que l'application des lois relève des autorités fédérales ou étatiques. Le RGIASVLL souligne les obligations des inspecteurs, notamment : surveiller l'application des dispositions relatives au travail; émettre des ordonnances de conformité et en assurer le suivi; proposer une fermeture complète ou partielle des lieux de travail; acheminer les rapports appropriés au procureur public, le cas échéant. En plus d'assurer la conformité aux règlements de base, les inspecteurs sont responsables de vérifier que les employeurs possèdent les permis requis et que les employés possèdent les certificats d'aptitude nécessaires, et de s'assurer que les comités de santé et sécurité au travail sont créés dans chaque lieu de travail et fonctionnent convenablement. Ils sont également chargés de fournir des conseils aux travailleurs et aux employeurs en matière de santé et de sécurité.¹⁹

Les lieux de travail sont assujettis à trois types d'inspection régulière. Les inspections initiales sont effectuées lorsqu'un établissement ouvre, s'agrandit ou est modifié. Les inspections régulières sont normalement effectuées une fois l'an. La fréquence des inspections régulières peut varier selon les résultats des inspections antérieures et selon le secteur industriel, la nature des activités, le degré de risque, le nombre de travailleurs, et l'emplacement géographique. Les inspections de vérification sont effectuées dans le but

¹⁹ Ibid., p. 76.

de surveiller la conformité aux mesures liées à la santé et la sécurité au travail ou aux ordonnances émises précédemment par les autorités du travail.²⁰

Les articles 17 à 20, 23 et 26 du RGIASVLL établissent les lignes directrices sur le déroulement des inspections. Par exemple, l'inspecteur doit fournir à l'employeur une ordonnance d'inspection écrite précisant le type d'inspection qui doit être effectué et la liste des documents à présenter à l'inspecteur. Un avis doit être donné au moins 24 heures à l'avance, en plus d'un relevé des droits et obligations de l'employeur. Cependant, la pratique veut que l'on donne cet avis au moins trois jours à l'avance. Les représentants de l'employeur et des employés doivent être présents.²¹ Les employés ont le droit d'être présents et de parler librement durant les inspections. Les inspecteurs doivent avoir l'entière collaboration de l'employeur, des travailleurs et du comité sur la santé et la sécurité au travail, en plus d'avoir accès aux installations et aux documents. L'inspecteur est autorisé à interroger séparément les travailleurs et l'employeur (ou ses représentants) afin d'éviter qu'une des parties influe sur l'autre, le cas échéant.

Si, durant une inspection liée à une question de santé et sécurité au travail, un inspecteur découvre des insuffisances pouvant représenter un risque imminent à la sécurité des lieux de travail ou à la santé ou à la sécurité des travailleurs, il doit ordonner des mesures correctives immédiates et, si nécessaire, recommander la fermeture partielle ou complète des lieux de travail aux autorités compétentes du STPS.

Après chaque inspection, les inspecteurs doivent présenter leur rapport, et le faire signer par les différentes parties. Les employés ont le droit d'obtenir des exemplaires des résultats de l'inspection.

Les inspections et la politique d'inspection relèvent de la DGIFT, un organisme spécial du STPS. Elle est également responsable de la formation et de l'accréditation des inspecteurs. Les inspecteurs doivent se conformer aux normes de diligence et d'intégrité prescrites, sous peine de sanction. Plus précisément, ils ne peuvent inspecter un établissement dans lequel ils ont un intérêt personnel ou financier, qu'il soit direct ou indirect, ni accepter les cadeaux ou les dons des employeurs, des employés ou de leurs représentants.²² L'article 26 du RGIASVLL stipule que le travail des inspecteurs sera supervisé par les autorités du travail compétentes, au moyen de visites de vérification des lieux de travail inspectés et de la vérification des faits consignés dans les rapports d'inspection. Des rapports d'inspection sélectionnés au hasard seront également vérifiés par une unité de contrôle interne.

Les recommandations en matière de sanction sont acheminées par les autorités d'inspection à un autre organisme spécial du STPS, la direction générale des affaires juridiques (DGAJ ou *Dirección general de asuntos jurídicos*). La DGAJ fixe les sanctions, même dans les cas où l'autorité d'inspection ne relève pas du fédéral.²³ Le

²⁰ Ibid., p. 74.

²¹ Ibid., p. 75-76.

²² Ibid., p. 75.

²³ Ibid., p. 78.

Mexique impose rarement des sanctions pour une première infraction. Tout manquement aux dispositions de la LFMN peut être sanctionné par des amendes ou la fermeture temporaire ou permanente de l'installation de production. Ces amendes sont plus élevées que celles prévues pour les infractions au RFSHMAT. Les sanctions sont normalement imposées uniquement pour avoir omis de prévenir « des risques imminents ou de corriger des problèmes précédemment relevés par des inspecteurs ou par les comités sur la santé et la sécurité au travail. Les sanctions vont des amendes à une fermeture partielle ou complète de l'installation. L'importance des amendes dépend de la gravité de l'offense, de la nature intentionnelle ou répétitive des infractions et de la capacité financière de l'entreprise [...]. Les amendes administratives ne font pas obstacle à des sanctions pénales ".[TRADUCTION]²⁴

« Les lieux de travail peuvent également faire l'objet d'inspections spéciales, qui peuvent être ordonnées à tout moment si les autorités ont connaissance [de présumés] infractions, accidents, contretemps ou risques imminents, ou si elles détectent des irrégularités, des fausses déclarations ou de la malhonnêteté dans les gestes de l'employeur, les rapports ou la documentation. "[TRADUCTION]²⁵ En vertu de l'article 1003 de la LFT, les travailleurs, les employeurs ou les syndicats peuvent signaler aux autorités des infractions aux normes du travail, y compris les infractions aux normes de santé et sécurité au travail. « Les travailleurs peuvent déposer une plainte personnelle ou passer par leur syndicat pour dénoncer une situation de travail non sécuritaire, des rapports inexacts et l'omission de la part du comité mixte d'identifier des risques ou de régler des problèmes. "[TRADUCTION]²⁶

Les autorités doivent examiner les plaintes et les rapports d'incident, de même que tout autre renseignement, afin de déterminer si des inspections spéciales sont nécessaires, selon la gravité du risque, l'historique de conformité de l'employeur et la dimension de l'entreprise.²⁷ Les mêmes obligations et procédures que pour les inspections régulières s'appliquent, sauf que ces inspections ne sont pas annoncées.

4.4.2.b Comités de santé et sécurité

En vertu de l'article 509 de la LFT, des comités de santé et sécurité au travail composés d'un nombre égal de représentants des travailleurs et de l'employeur doivent être mis sur pied lorsque c'est « jugé nécessaire ». On trouve habituellement des comités mixtes dans les entreprises de plus de dix travailleurs. Ils ont pour mandat de faire enquête sur les causes d'accidents et de maladies professionnelles, de proposer des mesures de prévention et d'assurer la conformité à ces mesures. Ils sont également chargés de faciliter les inspections gouvernementales et de préparer des rapports, d'effectuer des inspections de suivi et de signaler les omissions aux mesures correctives. Les employés ont le droit d'être informés par leur comité de santé et sécurité au travail au sujet des risques liés au travail et des dossiers de santé. En plus, les conventions collectives

²⁴ Ibid., p. 79.

²⁵ Ibid., p. 74.

²⁶ Ibid., p. 75.

²⁷ Ibid., p. 75.

peuvent conférer des responsabilités additionnelles et des pouvoirs décisionnels à ces comités.²⁸

On peut trouver des normes additionnelles pertinentes dans les règlements. Une des normes techniques établies en vertu de la LFMN concerne la constitution et le fonctionnement de comités de santé et de sécurité au travail. La NOM-019-STPS-1993 établit des lignes directrices relativement à la composition et au fonctionnement des comités de santé et sécurité au travail. L'article 126 du RFSHMAT, le Règlement fédéral sur la santé et la sécurité au travail, précise les tâches que doivent exécuter les comités de santé et sécurité au travail, notamment : faire enquête à la suite d'accidents de travail et de maladies professionnelles; surveiller l'application des dispositions du RFHSMAT et des normes de santé et sécurité au travail applicables; signaler les infractions; proposer à l'employeur des mesures de prévention. L'article 125 détermine la portée des amendes à imposer si un employeur omet d'établir un comité de santé et sécurité au travail dans les 30 jours qui suivent le début des activités à une usine.

4.4.2.c Systemes d'information et primes liées à l'expérience

Les autres éléments composant le système de conformité du Mexique sont les systèmes d'information et les primes d'indemnité aux travailleurs calculées en fonction de l'expérience.

« Les employeurs doivent aviser le STPS, l'autorité d'inspection compétente, l'IMSS et la CCA [JCA] fédérale des accidents de travail et des maladies professionnelles. "[TRADUCTION]²⁹ Ces institutions colligent les données fournies par les employeurs. « L'IMSS analyse les statistiques et les utilise pour élaborer des stratégies de prévention visant à réduire les accidents de travail et les maladies professionnelles. "[TRADUCTION]³⁰

« Les données sont [également] utilisées pour calculer les primes d'indemnité des travailleurs en fonction de leur expérience, et pour identifier les entreprises ayant besoin d'une assistance en matière de réduction des risques. "[TRADUCTION]³¹ Les primes versées par les employeurs à l'IMSS « varient selon les risques du travail et le nombre et la gravité des accidents ou maladies professionnelles déclarés précédemment. Elles sont ajustées pour récompenser le bon rendement en matière de santé et sécurité et pénaliser le mauvais rendement ".[TRADUCTION]³² La politique de fixation des taux au Mexique « s'intéresse moins à la classification des risques par secteur qu'au rendement d'une entreprise en particulier ".[TRADUCTION]³³ Les entreprises peuvent changer de catégorie de primes, selon les facteurs de risque. L'importance accordée au dossier de l'employeur permet d'améliorer les incitatifs au rendement, mais elle peut également

²⁸ Ibid., p. 78.

²⁹ Ibid., p. 81.

³⁰ Ibid., p. 81.

³¹ Ibid., p. 82.

³² Ibid., p. 84.

³³ Ibid., p. 84.

encourager les entreprises à ne pas déclarer les accidents de travail ou maladies professionnelles, en particulier les moins importants.³⁴

4.5 Équité procédurale

4.5.1 Protections procédurales

L'article 14 de la Constitution prévoit une garantie générale du respect de l'équité procédurale en droit. Pour que cette équité soit préservée, les parties doivent être dûment avisées, représentées et entendues par un tribunal, et les procédures doivent être équitables, sans parti pris et libres de toute coercition, intimidation ou fraude. En outre, les sections 14 et 15 de la LFT contiennent des dispositions détaillées qui appliquent des garanties semblables aux instances des JCA.

L'article 685 de la LFT précise les principaux éléments des garanties procédurales, lesquelles exigent que les procédures des JCA soient : ouvertes au public; gratuites (c'est-à-dire sans frais de dépôt ou autres coûts; libres d'intermédiaires, en ce sens que les membres du tribunal doivent être en contact personnel avec les parties; expéditives; et essentiellement orales, courtes et simples. Les procédures doivent également [TRADUCTION] « se dérouler avec un maximum d'économie, de concentration et de simplicité ».

L'article 692 indique que les parties ont le droit d'être représentées par un avocat durant les procédures des JCA, mais elles peuvent également se présenter en personne. Lorsqu'il est saisi d'une plainte, le JCA 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; le JCA reçoit les témoignages des deux parties puis entend leurs arguments.

« 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. »³⁵ Par conséquent, la loi du travail cherche expressément à protéger les droits des travailleurs. Par exemple, le fardeau de la preuve repose toujours sur l'employeur.

Dans le cas des procédures régulières des JLCA comme les audiences de réintégration, l'article 879 de la LFT prévoit [TRADUCTION] « qu'il est possible de tenir des audiences même si l'une ou l'autre des parties n'est pas présente. [...] Si le défendeur n'est pas présent, la demande doit être considérée comme étant confirmée ».

³⁴ Ibid., p. 84.

³⁵ Commission de coopération dans le domaine du travail. *Droit des relations de travail en Amérique du Nord*, p. 166.

4.5.2 Indépendance et impartialité des décideurs

Comme le prévoit l'article 605 de la LFT, qui concerne l'article 623, les conseils locaux de conciliation et d'arbitrage (JLCA), qui sont tripartites, se composent d'un président, d'un représentant des travailleurs et d'un représentant des employeurs. Les présidents des conseils sont des représentants gouvernementaux nommés pour six ans par le gouverneur d'État. Les représentants des employeurs et des travailleurs sont nommés en fonction des secteurs de l'industrie ou autres secteurs économiques.

En vertu de l'article 648 de la LFT, les représentants des travailleurs et des employeurs doivent être élus à l'occasion de conventions organisées et tenues tous les six ans, conformément aux dispositions du titre XIII, chapitre 1 de la LFT. L'article 652 de la LFT précise la procédure à suivre pour élire les représentants des travailleurs. Le même article prévoit que les syndicats dûment enregistrés et les travailleurs indépendants rendant des services à un employeur ont le droit de nommer des délégués aux conventions. Un avis annonçant une convention ouverte dans le but d'élire des représentants doit être donné, et la convention doit avoir lieu peu importe le nombre de travailleurs délégués d'un secteur industriel donné qui sont présents. Les représentants sont élus à la majorité des votes.

L'article 652 de la LFT contient des dispositions concernant la présence de délégués non affiliés au syndicat en place quand aucun syndicat enregistré ne peut assister aux conventions. Cependant, quand un syndicat enregistré représente les employés, les délégués doivent être membres du syndicat. Par conséquent, s'il y a déjà un syndicat en place, il n'est pas possible pour un groupe de travailleurs de se représenter eux-mêmes à ces conventions.

Le JLCA de Puebla se compose de six conseils spéciaux qui ont leurs bureaux dans la capitale de l'État et de JLC permanents dont les bureaux sont situés dans les municipalités d'Atlixco, de Huauchinango, de Tehuacán et de Teziutlán. Le 5 décembre 2000, des travailleurs et des employeurs ont tenu leur convention respective pour élire leurs représentants. Des délégués accrédités représentant leurs organisations respectives ont participé à l'élection des représentants des travailleurs et des employeurs. Les représentants et leurs remplaçants ont été élus pour un mandat de six ans, pour la période 2001 à 2006.

L'impartialité des JCA dans les affaires liées à l'enregistrement des syndicats et autres actions fait l'objet d'un intense débat au Mexique. L'article 841 de la LFT stipule que les JCA sont tenus 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. « L'article 707 de la LFT énumère les motifs pour lesquels des commissaires de la CCA [JCA] 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 [ou ayant un intérêt direct dans l'affaire] peut être récusé à ce titre. »³⁶

« Les articles 708 à 711 [de la LFT] 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 [...], le président de la CCA compétente doit trancher. Lorsqu'elle vise la récusation du président de la commission, elle est soumise au [...] gouverneur de l'État ou au chef du gouvernement [du district fédéral, selon le cas, quand il s'agit d'une CCA locale] [...]. Les représentants des travailleurs ou des employeurs [...] sont remplacés par [leurs remplaçants respectifs à la CCA] [...]. »³⁷

³⁶ Ibid., p. 168.

³⁷ Ibid., p. 168-169.

5. ANALYSE ET CONCLUSIONS

Dans le cadre de l'ANACT, les gouvernements acceptent les obligations qui en découlent de maintenir des normes élevées en matière de travail et d'appliquer leurs lois du travail de manière juste, efficace et transparente. Ainsi, les conclusions présentées ici concernent le mode global d'action des autorités mexicaines en ce qui a trait à l'administration et à l'application de la législation mexicaine du travail. De plus, dans le présent rapport, nous avons cherché à comprendre les exigences de la loi mexicaine dans le but de déterminer si les obligations de l'ANACT étaient satisfaites ou non; nous n'avons pas tenté de rendre un jugement dans les affaires entre les travailleurs mexicains et leurs employeurs.

5.1 Liberté d'association

Au Mexique, la liberté d'association et le droit de former un syndicat sont des droits constitutionnels que renforcent la législation fédérale et les dispositions de traités internationaux qui sont intégrées à la législation intérieure. Les travailleurs mexicains ont le droit d'adhérer au syndicat de leur choix, dans une atmosphère exempte d'ingérence extérieure. Naturellement, la jouissance de ce droit dépend en grande partie des autorités dans le domaine du travail, qui doivent notamment fournir des procédures d'enregistrement syndical rapides et prévisibles, assurer une protection juridique contre toute interférence extérieure et appliquer les lois du travail en toute impartialité.

5.1.1 Procédure d'enregistrement syndical

Au Mexique, l'enregistrement d'un syndicat est la première étape permettant aux travailleurs de créer une organisation de leur choix. Sans enregistrement, un syndicat ne bénéficie pas du statut nécessaire pour engager des procédures judiciaires au nom de ses membres. En particulier, l'enregistrement est nécessaire pour qu'un syndicat puisse conclure et faire appliquer une convention collective avec un employeur.

La législation mexicaine du travail et les traités internationaux dont le Mexique est signataire se renforcent mutuellement en exigeant que les procédures d'enregistrement soient appliquées d'une manière rapide et prévisible. En vertu de la loi mexicaine, l'enregistrement des syndicats est une procédure purement administrative. L'article 366 de la LFT énumère en termes précis les seuls motifs pour lesquels l'enregistrement d'un syndicat peut être refusé. Il apparaît exclure tout pouvoir discrétionnaire de refuser l'enregistrement pour d'autres motifs. La LFT exige également que l'enregistrement soit automatiquement accordé à un syndicat si les procédures d'enregistrement durent plus de 60 jours. Cela laisse croire qu'un délai de 60 jours pour procéder à l'enregistrement n'est pas un délai normal, mais plutôt un délai si long qu'il nécessite une décision automatique. Cela est conforme à la Convention n° 87 de l'OIT à laquelle le Mexique est partie. Le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a à maintes reprises expliqué que la liberté de former un syndicat sans autorisation préalable exigeait que les procédures d'enregistrement des syndicats soient exécutées sans délai et ne soient pas soumises au pouvoir discrétionnaire de l'autorité d'enregistrement.

Des procédures d'enregistrement rapides et prévisibles ont également une importance particulière au sein du système mexicain de protection juridique. En limitant le pouvoir discrétionnaire de l'autorité d'enregistrement, elles étayaient le principe bien établi dans la loi mexicaine de non-intervention de l'État dans les affaires internes des syndicats. Elles fournissent également un moyen par lequel les travailleurs peuvent demander de changer de représentant syndical. Elles servent de contrepoids essentiel dans un système qui, conformément au principe de non-intervention, permet aux syndicats de se former, de s'enregistrer et de négocier des conventions collectives sans élection ou sans avoir à prouver aux autorités publiques qu'ils ont l'appui d'une majorité des travailleurs qu'ils cherchent à représenter.

Les documents officiels soumis au BAN canadien dans le cadre de cette communication du public laissent penser que le JLCA a cherché à exercer un pouvoir discrétionnaire en refusant l'enregistrement de ces syndicats, pouvoir qui n'est pas conforme aux contraintes qui lui sont imposées en vertu de la législation mexicaine.

À la lumière de l'article 366 de la LFT et de la Convention n° 87 de l'OIT, les observations suivantes concernant les motifs justifiant le rejet de la demande d'enregistrement du SUITTAR et du SITEMAG se doivent d'être faites :

En ce qui concerne la décision relative au SUITTAR (voir section 3.1.1.b):

- 1) L'article 366 dit simplement que les documents doivent être déposés en deux exemplaires, et non qu'il faille déposer deux copies en plus des originaux.
- 2) La LFT n'exige pas que la formation du syndicat et l'élection de son comité exécutif aient lieu au cours de deux assemblées distinctes, ni que ces démarches soient consignées dans des documents distincts, et l'article 366 n'autorise pas les autorités à rejeter une demande d'enregistrement sur ces motifs.
- 3) Alors que l'article 366 peut donner pouvoir à une autorité d'enregistrement d'examiner le contenu des règlements d'un syndicat souhaitant s'enregistrer, elle ne peut le faire que dans le seul but de vérifier que les éléments énumérés à l'article 371 sont présents, et non pour émettre des opinions sur la clarté ou le bien-fondé de ces règlements. L'examen des règlements du SUITTAR effectué par le BAN du Canada confirme qu'ils contiennent bien des dispositions régissant l'administration et l'aliénation des biens possédés par le syndicat, ainsi que les mesures disciplinaires qui pourraient être prises à l'endroit des syndiqués.
- 4) L'article 366 ne donne pas pouvoir à une autorité d'enregistrement d'exiger que, dans le cas d'un syndicat d'entreprise comme le SUITTAR, le syndicat qui dépose une demande d'enregistrement établisse que chacun de ses dirigeants syndicaux est un employé de l'entreprise en question. Même si cette exigence peut être prescrite par la loi pour occuper un poste de représentant syndical, il n'existe aucun fondement juridique selon lequel l'omission de se conformer à cette exigence peut justifier le rejet d'une demande d'enregistrement.

En ce qui concerne la décision relative au SITEMAG (voir section 3.1.1.a):

- 1) L'article 366 n'exige pas que l'auteur d'une demande d'enregistrement prouve que tous les travailleurs qui ont signé la liste de présence à l'assemblée sont âgés de plus de 14 ans. Pour obtenir son enregistrement, un syndicat a seulement besoin d'être appuyé par 20 employés actifs. Si un employeur a embauché un travailleur, on peut présumer que cette personne a l'âge légal pour travailler. Si les autorités ont des raisons de croire qu'un syndicat n'a pas présenté une liste de 20 travailleurs actifs valides, elles peuvent faire enquête et demander des renseignements additionnels au demandeur. Cependant, exiger du demandeur, comme condition à l'enregistrement, qu'il prouve que tous ceux qui ont signé durant l'assemblée de constitution du syndicat sont âgés de plus de 14 ans revient à imposer une exigence de preuve qui ne se trouve pas dans l'article 366.
- 2) Le fait qu'un travailleur dont le nom apparaissait sur la liste de présence présentée par les demandeurs se soit présenté par la suite devant le JLCA pour déclarer qu'il n'avait pas signé la liste ne peut fournir un motif pour refuser l'enregistrement, puisqu'il reste un nombre suffisant de travailleurs à avoir signé la liste.
- 3) Déclarer qu'une demande d'enregistrement n'était pas signée par 20 travailleurs actifs parce qu'à la date de la décision sur l'enregistrement, l'entreprise en question avait cessé ses opérations, et qu'il ne pouvait par conséquent y avoir 20 travailleurs actifs, est clairement contraire aux règles servant à identifier qui sont considérés comme travailleurs actifs telles qu'établies dans l'article 364.

Dans le cas de la demande d'enregistrement du SUITTAR, trois des quatre motifs invoqués par le JLCA pour rejeter la demande n'ont aucun fondement apparent dans l'article 366 de la LFT. Le quatrième motif constitue soit une méprise apparente dans l'examen des documents fournis par les demandeurs, puisque les éléments clés qui selon le JLCA n'ont pas été présentés semblent avoir été inclus dans d'autres parties de la documentation, auxquelles le JLCA ne fait pas référence dans sa décision; soit un motif sans fondement selon l'article 366, puisqu'il constituerait un jugement sur le bien-fondé des règlements du syndicat et non sur le fait que les documents fournis contiennent ou non les éléments exigés par la loi. Lorsque les représentants du SUITTAR ont déposé un *amparo* relativement à la décision du JLCA de rejeter la demande d'enregistrement du syndicat, le JLCA a omis de livrer son rapport sur la décision rendue à la cour de district dans les délais prescrits, ce qui a retardé l'audience sur l'*amparo*.

Dans le cas de la demande d'enregistrement du SITEMAG, une fois encore trois des quatre motifs invoqués étaient sans fondement apparent dans l'article 366. Le quatrième motif invoqué est le fruit d'une erreur typographique très évidente et d'autres écarts techniques mineurs entre les exemplaires des documents qui auraient facilement pu être corrigés. Même si le JCLA n'est pas obligé en vertu de la loi de porter ces erreurs, dans chaque cas, à l'attention des demandeurs, rien dans la loi mexicaine ne l'empêche de le faire. Dans ce cas, une telle démarche aurait permis d'éviter des délais qui ne sont pas conformes à l'obligation en vertu de la loi mexicaine d'appliquer les procédures

d'enregistrement de manière rapide et prévisible. Au lieu de cela, le JLCA semble avoir adopté une approche hautement technique qui a inévitablement eu l'effet contraire.

L'enregistrement d'un syndicat est une affaire où le temps joue un rôle essentiel. Les événements entourant les deux demandes d'enregistrement déposées par le SITEMAG et le SUITTAR laissent croire que les autorités du travail ont permis des retards significatifs dans l'enregistrement de ces syndicats sans que rien ne le justifie. Il a fallu respectivement 58 et 60 jours avant que les décisions relatives aux demandes du SITEMAG et du SUITTAR soient rendues. Aucune explication n'a été fournie pour expliquer ce délai. Lorsque les représentants du SUITTAR ont déposé un *amparo* relativement à la décision du JLCA de rejeter la demande d'enregistrement du syndicat, le JLCA a omis de livrer son rapport sur la décision rendue à la cour de district dans les délais prescrits, ce qui a retardé l'audience sur l'*amparo*.

Généralement, il ne devrait pas être nécessaire pour les travailleurs d'utiliser des procédures d'appel pour parvenir à enregistrer leur syndicat. De plus, ces procédures d'appel peuvent souvent s'avérer inutiles pour remédier à une décision juridiquement incorrecte simplement parce que le temps requis pour ces procédures nuit aux efforts de syndicalisation alors que le syndicat attend l'autorité légale d'intervenir au nom des travailleurs qu'il cherche à représenter.

Comme nous l'avons souligné précédemment, les procédures de l'ANACT n'ont pas pour but de remplacer les procédures d'appel nationales. Il est troublant de constater que le SITEMAG n'a pas déposé de recours en *amparo* relativement à la décision de refuser sa demande d'enregistrement syndical. Les raisons invoquées par les auteurs de la communication pour ne pas avoir utilisé ce recours dans le cas du SITEMAG semblent peu convaincantes puisque le délai pour déposer une action en *amparo* n'a débuté qu'une fois que les représentants du SITEMAG ont été saisis de la décision du JLCA. Il est également troublant de constater que le SUITTAR n'a pas poursuivi son action en *amparo* jusqu'à sa conclusion, même si cela semble plus compréhensible à la lumière des pressions financières vécues par les travailleurs qui étaient parties à l'action en *amparo*.

Il ne devrait pas être nécessaire pour les travailleurs d'utiliser des procédures d'appel pour corriger de telles situations, et ces appels ne constituent sans doute pas un recours suffisant.

Néanmoins, le déroulement des événements en général soulève des questions quant à savoir si le Mexique se conforme bien aux obligations de l'ANACT de promouvoir l'observation de sa législation du travail et d'en assurer l'application efficace (article 3), et de veiller à ce que les procédures administratives visant l'application de sa législation du travail ne soient pas inutilement compliquées et n'entraînent pas de retards injustifiés (article 5.1(d)). Il faut souligner que des questions similaires relativement aux procédures d'enregistrement ont été soulevées dans le rapport du BAN des États-Unis sur la communication du public US 94-03 et dans le rapport du Worker Rights Consortium sur la demande d'enregistrement déposée par le *Sindicato Independiente de los Trabajadores de la Empresa Kukdong Internacional de México* (SITEKIM) en juin 2001. Ceci semble

fortement indiquer que les difficultés que rencontrent les syndicats indépendants relativement à l'administration des procédures d'enregistrement syndicale au Mexique demeurent non résolues.

5.1.2 Impartialité

L'application efficace de la législation du travail repose dans une large mesure sur l'existence de tribunaux du travail et de procédures justes et équitables.

Le JLCA de Puebla est un organisme tripartite. Les arguments présentés dans la communication laissent croire que les affiliations institutionnelles et les relations des commissaires du JLCA représentant les travailleurs pourraient dans certains cas créer un sentiment de parti pris ou de conflit d'intérêt quand le JLCA doit statuer sur des demandes d'enregistrement déposées au nom de syndicats non affiliés avec les confédérations syndicales établies.

La LFT permet à une partie à une procédure de contester la participation d'un membre du JLCA en raison d'un parti pris ou d'un conflit d'intérêt. Il semble ici que les travailleurs ne se sont pas prévalus de ce droit. De toutes façons, on ne sait pas avec certitude si un membre du JLCA qui est également membre d'un syndicat ou d'une confédération syndicale dont les intérêts sont opposés à ceux des demandeurs peut être récusé en vertu de cette affiliation. On ne sait pas non plus si les règles de récusation de la LFT s'appliquent aux procédures administratives comme l'enregistrement d'un syndicat. De plus, si les dispositions en matière de conflit d'intérêt de la LFT s'appliquent, on ne sait pas avec certitude si elles constituent un recours approprié. Lorsqu'un commissaire du JLCA représentant les travailleurs est récusé d'une procédure, un remplaçant est sélectionné parmi les autres représentants des travailleurs. Cependant, le système d'élection à majorité simple utilisé pour élire les représentants semble garantir que la liste des remplaçants comportera souvent des travailleurs affiliés avec les fédérations ou confédérations syndicales établies.

Cela soulève une question à savoir s'il y a une façon, sans pour autant abandonner les principes qui sous-tendent le tripartisme, d'aborder l'éventualité que les membres des JLCA puissent être influencés par le fait que la ou les organisations qui ont appuyé leur élection au JLCA aient un intérêt dans le résultat des demandes d'enregistrement. Comme on l'a souligné dans la communication du public CAN 98-1, on ne sait pas avec certitude si les dispositions actuelles de la LFT peuvent garantir que le JLCA est impartial et indépendant et n'a pas d'intérêt substantiel dans l'issue des procédures, comme l'exige le paragraphe 5(4) de l'ANACT. Des préoccupations similaires ont été soulevées dans les rapports sur les communications du public US 97-03 et US 99-01.

5.1.3 Protections contre l'intervention

Les protections contre l'intervention sont à n'en pas douter des mesures clés pour encourager l'observation et l'application efficace du droit de s'associer librement et de former un syndicat.

La communication du public fait mention de plusieurs cas où les employeurs ou les syndicats déjà en place ont cherché à intimider les travailleurs cherchant à former de nouveaux syndicats dans les manufactures Matamoros Garment et Tarrant México. On y mentionne également plusieurs cas où les travailleurs ont été forcés par les représentants des employeurs à laisser tomber les plaintes à l'effet qu'ils avaient été renvoyés injustement en raison de leurs activités syndicales et à accepter des indemnités de départ inférieures à celles prescrites par la loi.

La législation mexicaine contient des interdictions contre de nombreuses formes d'intimidation et de coercition. Il est possible de faire appliquer ces interdictions en déposant une plainte auprès du JLCA. Là encore, les travailleurs n'ont déposé aucune plainte pour mettre fin à l'intimidation et à la coercition qu'ils allèguent. Règle générale, il n'est pas convenable de tirer des conclusions sur les obligations de faire appliquer les lois du travail de manière efficace, quand l'application de ces lois n'est opératoire que sur plainte et que les plaintes n'ont pas été déposées, à moins que des explications convaincantes puissent être données pour expliquer pourquoi ces mécanismes ne pouvaient être utilisés.

La réticence des travailleurs à chercher l'aide des autorités apparaît sur différentes questions, notamment en ce qui a trait à la discrimination antisyndicale présumée et aux infractions présumées aux normes minimales d'emploi et aux normes de santé et de sécurité au travail. En fait, il semble qu'en de nombreuses occasions, ils aient préféré protester au niveau politique et faire du lobbying auprès des autorités plutôt que d'utiliser les procédures de plaintes prévues par la loi. Les travailleurs ont à maintes reprises répété au BAN du Canada qu'ils n'avaient pas cherché à utiliser les recours légaux parce qu'ils n'avaient pas confiance dans le JLCA, étant donné qu'il avait, injustement selon eux, rejeté leur demande d'enregistrement syndical. Cette explication est compréhensible étant donné les conclusions qui ont été tirées précédemment concernant le processus d'enregistrement dans les cas du SITEMAG et du SUITTAR. Cependant, dans les deux cas, la décision sur l'enregistrement est venue relativement loin dans la séquence des événements.

Les travailleurs de Tarrant México et de Matamoros Garment ont également expliqué avoir été découragés par la passivité des autorités à de nombreuses occasions, par exemple quand le JLCA a prétendument supervisé le paiement des arriérés de salaire à un taux inférieur au taux du salaire minimum. Néanmoins, en l'absence d'un refus direct de la part des autorités de répondre à une plainte, il est quand même de la responsabilité des travailleurs qui prétendent que les mesures de protection prévues par la loi n'ont pas été correctement appliquées d'utiliser les processus mis à leur disposition pour déposer une plainte.

Néanmoins, quatre points doivent être soulignés.

Premièrement, le JLCA semble avoir assisté à Matamoros Garment à la distribution des chèques aux travailleurs mis à pied pour des raisons économiques, et avoir été au courant des mises à pied massives et périodiques survenant à Tarrant México. Cependant, les

renseignements disponibles laissent croire que la procédure de mise à pied prescrite, incluant l'obligation que les mises à pied se fassent par ordre inverse d'ancienneté, n'a pas été respectée. Les dispositions de la LFT relatives à l'ancienneté sont un moyen de protection important contre les actions interférant avec le droit de former des syndicats, puisqu'elles empêchent toute considération antisyndicale d'influer sur l'ordre des mises à pied. De plus, comme nous l'avons souligné précédemment, cette apparente inaction de la part du JLCA semble avoir eu des effets sur le niveau de confiance des travailleurs, peu enclins à croire que le JLCA voudrait faire appliquer les autres mesures de protection des travailleurs prescrites dans la législation mexicaine.

Deuxièmement, comme on le souligne dans le rapport sur la communication du public CAN 98-1, on ne sait pas avec certitude si les dispositions de la LFT concernant la protection des travailleurs contre les actes de coercition et d'intimidation de la part d'un syndicat suffisent pour garantir que les obligations qu'impose l'article 2 de l'ANACT au Mexique sont acquittées. La LFT protège les travailleurs contre les mesures coercitives que prend un employeur, mais la protection contre la conduite coercitive d'un syndicat n'est pas aussi bien définie. En l'absence d'une protection garantie par la législation du travail, il semble que le seul recours possible contre ces mesures coercitives et ces gestes d'intimidation reste le système judiciaire pénal et l'intervention des autorités policières.

Troisièmement, quand les travailleurs cherchent un recours contre un congédiement injustifié, incluant les congédiements pour activité syndicale, le temps est important. Des travailleurs ont déclaré au BAN que lorsqu'on les congédie, ils n'ont souvent aucune source de revenus. Plus le temps passe, plus ils ont besoin de l'argent qu'on leur offre en guise d'indemnité de départ au lieu de leur réintégration et plus ils sont vulnérables face au risque de ne rien recevoir du tout s'ils persistent dans leurs réclamations. Malgré cela, le JLCA semble avoir été enclin à accorder des ajournements dans de nombreuses causes, sans demander les raisons de tels ajournements ou vérifier si les travailleurs avaient subi des pressions indues pour demander un ajournement ou accepter un règlement de leur cause en des termes défavorables. Les dispositions pertinentes de l'ANACT relatives à l'application efficace et rapide de la législation du travail, par la mise en oeuvre de mesures gouvernementales appropriées, laissent croire que les autorités comme le JLCA ont l'obligation de s'assurer que les procédures de recours légales soient suffisamment rapides pour être efficaces. Une approche plus proactive de la part du JLCA aurait vraisemblablement contribué de manière importante à l'application efficace des mesures de protection qui sont essentielles pour contrer les congédiements pour activités syndicales et aurait aidé les travailleurs à faire davantage confiance au JLCA lui-même.

Finalement, le BAN du Canada ne dispose d'aucune preuve à l'effet que le Bureau du procureur général de l'État de Puebla a pris quelque mesure que ce soit à l'égard de la plainte de harcèlement déposée par les partisans du SITEMAG le 25 février 2003.

5.1.4 Renseignements auxquels ont accès les travailleurs représentés par un syndicat

Comme nous l'avons souligné plus haut, conformément au principe de non-intervention de l'État dans les affaires internes des syndicats, la loi mexicaine du travail autorise les syndicats à se former et à s'enregistrer, ainsi qu'à négocier des conventions collectives sans élection préalable ni aucune preuve à fournir auprès des autorités publiques qu'ils ont l'appui majoritaire des travailleurs qu'ils cherchent à représenter. Cette absence de réglementation crée un risque que ceux qui sont représentés par un syndicat ou protégés par une convention collective aient peu de renseignements sur le syndicat ou la convention. Cela crée également un risque que le manque de renseignements puisse empêcher les travailleurs de s'assurer que leur syndicat agit en leur nom, de participer à ses activités et d'exercer leur droit en vertu de la loi mexicaine de faire personnellement respecter leurs droits garantis par leur convention collective. Cela pourrait également avoir un effet sur la liberté des travailleurs de ne pas adhérer à un syndicat, droit qui est protégé par l'article 358 de la LFT.

Chez Matamoros Garment comme chez Tarrant México, il semble y avoir eu une certaine confusion parmi les travailleurs quant à savoir s'il existait un syndicat dans la manufacture et quel était le nom de ce syndicat. Des travailleurs ont aussi déclaré avoir été incapables d'obtenir une copie de la convention collective négociée par leur syndicat, malgré qu'ils en aient fait directement la demande.

Il semble n'exister aucune disposition obligeant les syndicats à remettre aux travailleurs une copie de la convention collective qui les protège. En vertu de l'article 390 de la LFT, les syndicats doivent remettre au JCA compétent une copie de toute convention collective à laquelle ils sont partie. On ne sait pas avec certitude si les travailleurs peuvent obtenir une copie de la convention collective qui régit leurs modalités d'emploi en en faisant la demande auprès du JCA. Cela soulève des questions à savoir si le Mexique respecte ses obligations de maintenir des normes élevées en matière de travail en vertu de l'article 2 de l'ANACT, de même que ses obligations, en vertu de l'article 4.2 de l'ANACT, de s'assurer que les personnes ayant un intérêt juridiquement reconnu peuvent avoir la possibilité d'engager des procédures permettant de faire respecter leurs droits établis en vertu d'une convention collective. Des préoccupations similaires ont été soulevées dans les rapports sur les communications du public US 94-03 et US 99-01.

5.2 Santé et sécurité au travail

La communication contient de nombreuses allégations d'infractions à la législation et aux règlements en matière de santé et de sécurité au travail (SST), autant chez Matamoros Garment que chez Tarrant México. Encore là, il semble que les travailleurs n'aient jamais déposé une seule plainte auprès des autorités compétentes afin que les services d'inspection interviennent et fassent appliquer la législation en matière de SST. Même si les travailleurs ont expliqué ne pas avoir confiance dans la volonté des autorités de faire appliquer les lois du travail, il faut souligner que dans le cas de la santé et de la sécurité

au travail, l'autorité d'application n'est pas le JLCA de Puebla, avec qui ils ont déjà eu affaire, mais plutôt le *Secretaría del Trabajo y Previsión Social* (STPS).

Comme nous l'avons souligné plus haut, il est de la responsabilité des travailleurs d'avoir recours aux procédures disponibles relatives aux plaintes. Dans le cas de Matamoros Garment, les travailleurs n'ont pas porté à l'attention des autorités d'application leurs préoccupations relatives aux infractions en matière de santé et de sécurité au travail, jusqu'à ce que le JLCA se rende à la manufacture le 13 janvier 2003 à la suite de leur arrêt de travail. À ce moment, selon les auteurs de la communication, les travailleurs se sont plaints de manière informelle de leurs conditions de travail à un représentant du JLCA, et ce dernier leur a répondu que ces préoccupations étaient moins importantes que de s'assurer que l'employeur paie les arrérages de salaire qui leur étaient dus et de retourner au travail. Une telle réponse semble troublante, puisqu'elle laisse penser qu'on a jugé de la gravité des préoccupations des travailleurs liées à la santé et à la sécurité au travail sans avoir fait enquête. Cependant, les travailleurs n'avaient pas à accepter cette réponse. Ils auraient pu déposer une plainte officielle auprès du JCLA ou du STPS. Dans le cas de Tarrant México, les travailleurs n'ont fait part aux autorités de leurs préoccupations en matière de santé et de sécurité au travail qu'au moment où ils ont demandé l'aide du JLC pour obtenir un règlement négocié avec l'employeur. Comme le mandat du JLC est d'assurer des services de conciliation en cas de différend, il est raisonnable que le JLC ait considéré que l'affaire était close quand, le 8 juillet 2003, les représentants de la coalition des travailleurs ont convenu d'un règlement en 16 points concernant leurs demandes.

D'un autre côté, en vertu de la loi mexicaine, le STPS a l'obligation d'effectuer des inspections régulières des lieux de travail relativement aux questions de SST. Le BAN du Mexique a fourni au BAN du Canada les dates précises auxquelles les responsables du STPS ont effectué des inspections à Matamoros Garment et à Tarrant México. Il convient de se demander quelles mesures ont pu prendre les inspecteurs du STPS pour corriger les risques au niveau de la santé et de la sécurité des travailleurs dans les deux manufactures. Les auteurs de la communication avancent une série de points qu'aurait dû relever un inspecteur durant une inspection régulière. Les renseignements présentés au BAN du Canada laissent croire qu'il n'existait pas de comité mixte de la SST dans aucune manufacture. D'autres questions en matière de santé et de sécurité au travail auraient également mérité une enquête: dans le cas précis de Matamoros Garment, citons l'absence présumée d'équipement de protection sur les machines à coudre, de fournitures de premiers soins, de services médicaux et d'eau potable, ainsi que l'insalubrité des salles de bain et de la cafétéria; dans le cas de la manufacture Tarrant México, citons l'absence présumée d'un système de ventilation adéquat, la quantité insuffisante d'eau potable, l'insalubrité et l'insuffisance des salles de bain, l'absence de gants de protection et de savon pour se protéger contre les dangers des teintures chimiques et le manque de services médicaux sur place. Il serait important de savoir quels points ont examinés les inspecteurs du STPS dans chaque manufacture, quelles ont été les infractions relevées le cas échéant et quelles ont été les mesures prises pour corriger ces infractions.

Le BAN du Canada n'a toujours pas reçu de renseignements à l'effet que les inspecteurs avaient relevé ou cherché à régler ces points durant leurs inspections ou le processus de suivi après les inspections. Le BAN du Canada continuera de chercher à obtenir des renseignements pertinents de la part du BAN du Mexique, comme des copies des rapports des inspecteurs du STPS relativement aux inspections effectuées à Matamoros Garment et à Tarrant México, dans le but de pouvoir formuler une recommandation au ministre du Travail.

5.3 Normes minimales d'emploi

Dans l'État de Puebla, les normes minimales d'emploi dans les lieux de travail sous compétence de l'État sont appliquées par l'intermédiaire d'un processus d'inspection opératoire sur plainte. On peut aussi exiger le respect de ces normes en déposant une plainte auprès du JLCA. Sauf dans un cas, dont nous faisons mention ci-dessous, il semble qu'en aucun temps les travailleurs ont cherché à faire appliquer les normes minimales d'emploi par le dépôt d'une plainte officielle auprès des autorités compétentes. En l'absence de telles plaintes, on peut difficilement tirer des conclusions sur l'efficacité des procédures d'application relatives à des questions, comme les heures supplémentaires forcées, qui ne peuvent être portées à l'attention d'un inspecteur ou de toute autre autorité que si une plainte est déposée.

Dans le cas de Matamoros Garment, les travailleurs n'ont pas porté à l'attention des autorités d'application leurs préoccupations relatives aux infractions aux normes minimales d'emploi, jusqu'à ce que le JLCA se rende à la manufacture le 13 janvier 2003 à la suite de leur arrêt de travail. À ce moment, le JLCA a pris des mesures pour résoudre la question des salaires impayés. Cependant, les auteurs de la communication allèguent que le JLCA a omis de s'assurer que les arrérages de salaires versés étaient conformes aux taux du salaire minimum, même lorsque la question a été portée à son attention. Les renseignements présentés au BAN du Canada laissent penser que la réponse du JLCA à ces préoccupations a été passive et décourageante pour les travailleurs. De plus, comme nous l'avons souligné plus haut, les allégations des travailleurs à l'effet que le représentant du JLCA ait semblé peu préoccupé des questions autres que le non-paiement des salaires sont troublantes. Par contre, si les travailleurs pensaient que la réponse du JLCA était peu adéquate relativement à la question du salaire minimum ou à d'autres questions, ils auraient pu poursuivre l'affaire en déposant une plainte officielle auprès du bureau d'inspection compétent ou du JLCA lui-même. La principale préoccupation du point de vue des obligations de l'ANACT, c'est que les interactions non formelles du JLCA avec les travailleurs, combinées à d'autres facteurs dont nous avons traité plus haut, peuvent avoir découragé les travailleurs d'avoir recours aux procédures d'application appropriées.

Les travailleurs de Matamoros Garment ont bien déposé une plainte pour vol de salaire auprès du bureau du procureur général de l'État de Puebla le 24 mars 2003. Les renseignements présentés au BAN du Canada montrent que quelques-uns des travailleurs ayant déposé cette plainte ont en fait reçu leur salaire à la fin de cette journée du 24 mars

2003; les travailleurs qui ont assisté à la réunion publique du BAN du Canada ont indiqué qu'étant donné que les salaires avaient été versés à ce moment, ils n'attendaient plus rien de cette plainte.

Dans le cas de Tarrant México, les travailleurs n'ont fait part aux autorités de leurs préoccupations relatives à des infractions aux normes minimales d'emploi qu'au moment où ils ont demandé l'aide du JLC pour obtenir un règlement négocié avec l'employeur. Comme nous l'avons souligné plus haut, étant donné que le mandat du JLC est d'assurer des services de conciliation en cas de différend, il est raisonnable que le JLC ait considéré que l'affaire était close quand, le 8 juillet 2003, les représentants de la coalition des travailleurs ont convenu d'un règlement en 16 points concernant leurs demandes.

D'un autre côté, comme nous l'avons également mentionné plus haut, le BAN du Canada se questionne sur le fait que le JLCA ne semble avoir rien fait pour s'assurer que la procédure prévue par la LFT était suivie durant les suspensions collectives des emplois qui ont précédé l'éventuelle fermeture des manufactures Matamoros Garment et Tarrant México. Dans le cas de Matamoros Garment, le JLCA devait être au courant des suspensions d'emploi pour raisons économiques puisque qu'il a supervisé la distribution aux travailleurs de leur dernier chèque de paie le 24 mars 2003. Il semble qu'il y ait eu évidence dès le départ que la fermeture serait permanente, ce qui donnait aux travailleurs le droit à des indemnités de départ et on ne sait pas avec certitude pourquoi la fermeture a été traitée comme temporaire. Le BAN du Canada se demande également si l'attitude relativement passive du JLCA face aux allégations de congédiements injustifiés n'a pas contribué à la vulnérabilité des travailleurs devant les pressions exercées pour qu'ils abandonnent leurs droits ou fassent des compromis.

Le BAN du Canada n'a pas encore reçu de renseignements concernant la tenue d'inspections régulières sur les normes minimales d'emploi à l'une ou l'autre des manufactures. Ces inspections auraient vraisemblablement permis de détecter certains problèmes comme le non-paiement des salaires dans les délais ou le non-respect du salaire minimum. Le BAN du Canada continuera de chercher à obtenir ces renseignements, dans le but de pouvoir formuler une recommandation au ministre du Travail. La LFT oblige également le JLCA et le JLC à aviser le bureau du procureur public compétent lorsqu'un employeur cesse de verser un salaire à ses travailleurs. Le BAN du Canada continuera également à chercher à savoir si un tel avis a été donné en temps opportun, et si c'est le cas, quelles mesures ou décisions ont été prises.

6. RECOMMANDATION

Le BAN formule la recommandation qui suit dans l'esprit des consultations coopératives et dans le but d'étendre les connaissances comparatives et la compréhension que nous avons acquise de la législation du travail et de son application en Amérique du Nord.

Conformément à l'article 22 de l'ANACT, qui permet à une partie de demander par écrit des consultations avec une autre partie, sur toute question relevant de l'Accord, le BAN recommande que le ministre du Travail demande la tenue de consultations avec le secrétaire mexicain du Travail et de la Sécurité sociale au sujet des questions suivantes, liées à la liberté d'association, soit:

- a) l'application de procédures d'enregistrement syndical rapides et prévisibles;
- b) la façon dont les exigences de l'Accord, selon lesquelles les conseils de relations du travail (*Juntas de Conciliación y Arbitraje* au Mexique) doivent être impartiaux et indépendants et ne doivent avoir aucun intérêt substantiel dans l'issue des procédures, sont respectées pour rendre les décisions relativement aux demandes d'enregistrement des syndicats;
- c) l'application de mesures de protection contre l'intervention dans le droit des travailleurs et des travailleuses de former un syndicat de leur choix, y compris des procédures de mise à pied et des recours contre les congédiements injustifiés;
- d) la diffusion de renseignements sur le contenu des conventions collectives aux syndiqués et aux autres parties intéressées.

Le BAN du Canada pourrait formuler d'autres recommandations au ministre sur réception des renseignements additionnels suivants de la part du BAN du Mexique relativement à l'application des normes en matière de santé et sécurité au travail et des normes minimales d'emploi, ou dans les 30 jours, selon la première éventualité :

- a) copies des rapports d'inspection du STPS relativement aux questions de santé et sécurité au travail;
- b) questions touchant la sécurité et la santé au travail examinées par les inspecteurs, liste des infractions relevées et mesures prises pour corriger ces infractions;
- c) renseignements concernant les inspections relatives aux normes minimales d'emploi dans les deux usines et, le cas échéant, copies des rapports d'inspection;
- d) mesures adoptées par le JLCA en ce qui a trait aux suspensions collectives des emplois dans les deux usines;
- e) renseignements à l'effet que le bureau du procureur public a bien été avisé lorsque les employeurs aux deux usines ont omis de verser à temps les salaires à leurs travailleurs et travailleuses.

12 avril 2005