

CHAPITRE 23

TRAVAIL

Article 23.1 : Définitions

Les définitions qui suivent s'appliquent au présent chapitre :

Déclaration de l'OIT sur les droits au travail désigne la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi* (1998) de l'Organisation internationale du Travail (OIT);

droit du travail désigne les lois et règlements, ou les dispositions des lois et règlements, d'une Partie se rapportant directement aux droits suivants internationalement reconnus dans le domaine du travail :

- a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- c) l'abolition effective du travail des enfants, l'interdiction des pires formes de travail des enfants et les autres mesures de protection des enfants et des mineurs au travail;
- d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession;
- e) les conditions de travail acceptables en ce qui concerne le salaire minimum¹, les heures de travail et la santé et la sécurité au travail;

lois et règlements et lois ou règlements désignent² :

- a) dans le cas du Mexique, les lois du Congrès ou les règlements et les dispositions adoptés en application des lois du Congrès et, pour l'application du présent chapitre, la Constitution des États-Unis du Mexique;

¹ Il est entendu que le droit du travail d'une Partie relativement aux « conditions de travail acceptables en ce qui concerne le salaire minimum » englobe toute prescription prévue dans les lois respectives de chacune des Parties concernant les prestations liées au salaire qui sont versées aux travailleurs, ou pour le compte de ceux-ci, comme les participations aux bénéfices, les primes et les prestations de retraite ou de maladie.

² Il est entendu que, pour chacune des Parties qui donne une définition et qui est dotée d'un régime fédéral, cette définition s'applique à la quasi-totalité des travailleurs.

- b) dans le cas des États-Unis, les lois du Congrès ou les règlements adoptés en application des lois du Congrès et, pour l'application du présent chapitre, la Constitution des États-Unis.

Article 23.2 : Déclaration d'engagement commun

1. Les Parties affirment leurs obligations à titre de membres de l'OIT, y compris celles énoncées dans la Déclaration de l'OIT sur les droits au travail et la *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable* (2008).
2. Les Parties reconnaissent le rôle important des organisations de travailleurs et d'employeurs dans la protection des droits internationalement reconnus dans le domaine du travail.
3. Les Parties reconnaissent aussi l'objectif de faire uniquement le commerce de produits qui sont produits en conformité avec le présent chapitre.

Article 23.3 : Droits dans le domaine du travail

1. Chacune des Parties adopte et maintient dans ses lois et règlements, ainsi que dans les pratiques établies sous leur régime, les droits suivants comme ils sont énoncés dans la Déclaration de l'OIT sur les droits au travail^{3, 4, 5} :
 - a) la liberté d'association⁶ et la reconnaissance effective du droit de négociation collective⁷;
 - b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;

³ Les obligations énoncées dans le présent article qui concernent l'OIT font référence uniquement à la Déclaration de l'OIT sur les droits au travail.

⁴ Un manquement à une obligation au titre du paragraphe 1 ou 2 doit être commis d'une manière qui a un effet sur le commerce ou l'investissement entre les Parties. Il est entendu qu'un manquement est commis « d'une manière qui a un effet sur le commerce ou l'investissement entre les Parties » s'il concerne : 1) une personne ou un secteur qui produit un produit ou fournit un service faisant l'objet d'un échange commercial entre les Parties ou qui a un investissement sur le territoire de la Partie qui a omis de se conformer à cette obligation; ou 2) une personne ou un secteur qui produit un produit ou fournit un service qui, sur le territoire d'une Partie, entre en concurrence avec un produit ou un service d'une autre Partie..

⁵ Aux fins du règlement des différends, un groupe spécial présume qu'un manquement est commis d'une manière qui a un effet sur le commerce ou l'investissement entre les Parties, à moins que la Partie défenderesse ne démontre le contraire.

⁶ Il est entendu que le droit de grève est lié au droit à la liberté d'association, lequel ne peut se réaliser sans la protection du droit de grève.

⁷ L'annexe 23-A (Représentation des travailleurs dans les négociations collectives au Mexique) énonce les obligations relatives à la représentation des travailleurs dans les négociations collectives.

- c) l'abolition effective du travail des enfants et, pour l'application du présent accord, l'interdiction des pires formes de travail des enfants;
- d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

2. Chacune des Parties adopte et maintient des lois et règlements, et des pratiques établies sous leur régime, régissant les conditions de travail acceptables en ce qui concerne le salaire minimum, les heures de travail ainsi que la santé et la sécurité au travail.

Article 23.4 : Non-dérogation

Les Parties reconnaissent qu'il est inapproprié d'assouplir ou de réduire, en vue d'encourager le commerce ou l'investissement, les protections prévues dans le droit du travail de chacune des Parties. En conséquence, une Partie ne renonce pas ou ne déroge pas d'une autre manière, ni n'offre de renoncer ou de déroger d'une autre manière, à ses lois ou règlements qui :

- a) mettent en œuvre l'article 23.3.1 (Droits dans le domaine du travail), si la renonciation ou la dérogation est incompatible avec un droit énoncé dans ce paragraphe;
- b) mettent en œuvre l'article 23.3.1 ou 23.3.2 (Droits dans le domaine du travail), si la renonciation ou la dérogation assouplit ou réduit le respect d'un droit énoncé à l'article 23.3.1 (Droits dans le domaine du travail) ou d'une condition de travail visée à l'article 23.3.2 (Droits dans le domaine du travail) dans une zone commerciale ou douanière spéciale, par exemple une zone de transformation des produits à l'exportation ou une zone franche, sur le territoire de la Partie,

d'une manière qui a un effet sur le commerce ou l'investissement entre les Parties^{8,9}.

⁸ Il est entendu qu'une renonciation ou une dérogation a lieu « d'une manière qui a un effet sur le commerce ou l'investissement entre les Parties » si elle concerne : 1) une personne ou un secteur qui produit un produit ou fournit un service faisant l'objet d'un échange commercial entre les Parties ou qui a un investissement sur le territoire de la Partie qui a omis de se conformer à l'obligation; ou 2) une personne ou un secteur qui produit des produits ou fournit un service qui, sur le territoire d'une Partie, entre en concurrence avec un produit ou un service d'une autre Partie.

⁹ Aux fins du règlement des différends, un groupe spécial présume qu'un manquement est commis d'une manière qui a un effet sur le commerce ou l'investissement entre les Parties, à moins que la Partie défenderesse ne démontre le contraire.

Article 23.5 : Application du droit du travail

1. Une Partie ne manque pas d'appliquer de manière effective son droit du travail, par une façon d'agir ou de ne pas agir soutenue ou récurrente¹⁰, d'une manière qui a un effet sur le commerce ou l'investissement entre les Parties^{11,12} après la date d'entrée en vigueur du présent accord.

2. Chacune des Parties favorise l'observation de son droit du travail au moyen d'actions appropriées par le gouvernement, par exemple :

- a) la désignation et la formation d'inspecteurs;
- b) la surveillance de la conformité et la tenue d'enquêtes sur les infractions présumées, y compris par des inspections sur place non annoncées et la prise en considération, en bonne et due forme, des demandes visant l'ouverture d'une enquête relativement à une allégation d'infraction au droit du travail de celle-ci;
- c) l'obtention d'engagements de conformité volontaire;
- d) l'obligation de tenir des dossiers et de produire des rapports;
- e) la promotion de l'établissement de comités réunissant la direction et les travailleurs pour se pencher sur l'encadrement du milieu de travail;
- f) l'offre ou la promotion de services de médiation, de conciliation et d'arbitrage;
- g) l'engagement, en temps opportun, de procédures en vue de l'imposition de sanctions ou de l'obtention de réparations appropriées en cas d'infraction à son droit du travail;
- h) la mise en œuvre des réparations et sanctions imposées pour le non-respect de son droit du travail, y compris la perception des amendes et la réintégration des travailleurs dans les délais impartis.

¹⁰ Il est entendu qu'une « action ou inaction soutenue ou récurrente » est « soutenue » si l'action ou l'inaction est constante ou continue et « récurrente » si l'action ou l'inaction se produit périodiquement ou à répétition, dans des cas qui sont liés ou de même nature. Une action ou inaction exclut les cas isolés.

¹¹ Il est entendu qu'une « action ou inaction » est commise « d'une manière qui a un effet sur le commerce ou l'investissement entre les Parties » si elle concerne : 1) une personne ou un secteur qui produit des produits ou fournit des services faisant l'objet d'un échange commercial entre les Parties ou qui a un investissement sur le territoire de la Partie qui a omis de se conformer à l'obligation; ou 2) une personne ou un secteur qui produit un produit ou fournit un service qui, sur le territoire d'une Partie, entre en concurrence avec un produit ou service d'une autre Partie.

¹² Aux fins du règlement des différends, un groupe spécial présume qu'un manquement est commis d'une manière qui a un effet sur le commerce ou l'investissement entre les Parties, à moins que la Partie défenderesse ne démontre le contraire.

3. Aucune décision prise par une Partie qui manque à une obligation prévue par le présent chapitre concernant l'affectation des ressources en matière d'application de la loi ne justifie un manquement à cet égard. Chacune des Parties conserve le droit d'exercer un pouvoir discrétionnaire raisonnable et de prendre des décisions de bonne foi en ce qui concerne la répartition des ressources entre les activités d'application de la loi en matière de travail se rapportant aux différents droits fondamentaux dans le domaine du travail et aux conditions de travail acceptables énumérés aux articles 23.3.1 et 23.3.2 (Droits dans le domaine du travail), pourvu que l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire et ces décisions ne soient pas incompatibles avec ses obligations prévues par le présent chapitre.

4. Aucune disposition du présent chapitre n'est interprétée de manière à conférer aux autorités d'une Partie le pouvoir d'entreprendre des activités visant l'application du droit du travail sur le territoire d'une autre Partie.

Article 23.6 : Travail forcé ou obligatoire

1. Les Parties reconnaissent l'objectif consistant à éliminer toute forme de travail forcé ou obligatoire, y compris le travail forcé ou obligatoire des enfants. En conséquence, chacune des Parties interdit l'importation sur son territoire de produits provenant d'autres sources et issus, en entier ou en partie, du travail forcé ou obligatoire, y compris du travail forcé ou obligatoire des enfants.

2. Pour faciliter la mise en œuvre du paragraphe 1, les Parties établissent une coopération en ce qui concerne l'identification et la circulation des produits issus du travail forcé, comme le prévoit l'article 23.12.5c) (Coopération).

Article 23.7 : Violence contre les travailleurs

Les Parties reconnaissent que les travailleurs et les organisations syndicales doivent pouvoir exercer les droits énoncés à l'article 23.3 (Droits dans le domaine du travail) dans un environnement exempt de violence, de menaces et d'intimidation, et qu'il est impératif que les gouvernements traitent efficacement les situations où des travailleurs sont victimes de violence, de menaces et d'intimidation. En conséquence, une Partie n'omet pas de traiter la violence ou les menaces de violence dirigées contre les travailleurs qui sont directement liées à l'exercice, ou à la

tentative d'exercice, des droits énoncés à l'article 23.3 (Droits dans le domaine du travail), d'une manière qui a un effet sur le commerce ou l'investissement entre les Parties^{13, 14}.

Article 23.8 : Travailleurs migrants

Les Parties reconnaissent la vulnérabilité des travailleurs migrants en ce qui a trait aux protections en matière de travail. En conséquence, dans la mise en œuvre de l'article 23.3 (Droits dans le domaine du travail), chacune des Parties fait en sorte que les travailleurs migrants soient protégés sous le régime de son droit du travail, qu'ils soient ou non des ressortissants de la Partie.

Article 23.9 : Discrimination en milieu de travail

Les Parties reconnaissent l'objectif d'éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession, et appuient l'objectif consistant à promouvoir l'égalité des femmes en milieu de travail. En conséquence, chacune des Parties met en œuvre des politiques¹⁵ qu'elle considère appropriées afin de protéger les travailleurs contre la discrimination en matière d'emploi fondée sur le sexe (y compris en ce qui concerne le harcèlement sexuel), la grossesse, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les responsabilités liées à la prestation de soins; de prévoir un congé avec protection de l'emploi en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant et pour les soins aux membres de la famille; et de protéger contre la discrimination salariale.

Article 23.10 : Sensibilisation du public et garanties procédurales

1. Chacune des Parties favorise la sensibilisation du public relativement à son droit du travail, y compris en faisant en sorte que soient publiquement accessibles les renseignements se rapportant à son droit du travail ainsi qu'à ses procédures d'application et de respect de la loi.
2. Chacune des Parties fait en sorte que les personnes qui ont quant à une question particulière un intérêt reconnu, conformément à son droit, aient l'accès voulu des tribunaux habilités à faire

¹³ Il est entendu qu'un « manquement » est commis « d'une manière qui a un effet sur le commerce ou l'investissement entre les Parties » s'il concerne : 1) une personne ou un secteur qui produit un produit ou fournit des services faisant l'objet d'un échange commercial entre les Parties ou qui a un investissement sur le territoire de la Partie qui a omis de se conformer à l'obligation; ou 2) une personne ou un secteur qui produit un produit ou fournit un service, qui, sur le territoire d'une Partie, entre en concurrence avec des produits ou des services d'une autre Partie..

¹⁴ Aux fins du règlement des différends, un groupe spécial présume qu'un manquement est commis d'une manière qui a un effet sur le commerce ou l'investissement entre les Parties, à moins que la Partie défenderesse ne démontre le contraire.

¹⁵ Les politiques existantes des agences fédérales des États-Unis concernant l'embauche de travailleurs fédéraux sont suffisantes afin de remplir les obligations prévues au présent article. L'article ne requiert par conséquent aucune action additionnelle de la part des États-Unis, incluant tout amendement au Titre VII du *Civil Rights Act of 1964*, pour faire en sorte que les États-Unis respectent les obligations prévues au présent article.

appliquer son droit du travail. Il peut s'agir, par exemple, de tribunaux administratifs, judiciaires ou quasi judiciaires ou de tribunaux dans le domaine du travail, selon ce qui est prévu par le droit de chacune des Parties.

3. Chacune des Parties fait en sorte que les instances introduites devant ces tribunaux pour l'application de son droit du travail :

- a) soient justes, équitables et transparentes;
- b) soient conformes aux principes de l'application régulière de la loi;
- c) n'entraînent ni frais ou délais déraisonnables, ni retards injustifiés;
- d) prévoient des audiences ouvertes au public, sauf dans les cas où l'administration de la justice exige qu'il en soit autrement, et conformes aux lois applicables de la Partie.

4. Chacune des Parties fait en sorte que :

- a) les parties à ces instances aient le droit de soutenir ou de défendre leurs positions respectives, y compris par la présentation de renseignements ou d'éléments de preuve;
- b) les décisions définitives sur le fond du dossier :
 - i) soient fondées sur des renseignements ou des éléments de preuve à l'égard desquels les parties ont eu la possibilité d'être entendues,
 - ii) énoncent les motifs sur lesquels elles sont fondées,
 - iii) soient communiquées par écrit sans retard indu aux parties aux instances et, conformément à son droit, au public.

5. Chacune des Parties accorde, s'il y a lieu, aux parties à ces instances le droit de demander une révision et, si nécessaire, la correction des décisions rendues dans ces instances.

6. Chacune des Parties fait en sorte que les tribunaux qui instruisent ou révisent ces instances soient impartiaux et indépendants.

7. Chacune des Parties fait en sorte que les parties à ces instances aient accès aux recours prévus par son droit pour l'application effective des droits de ces parties conformément à son droit du travail et que ces recours puissent être exercés en temps utile.

8. Chacune des Parties prévoit des procédures pour assurer l'application effective des décisions définitives rendues par ses tribunaux dans ces instances.

9. Il est entendu que, sans préjudice de la question de savoir si une décision du tribunal est non conforme aux obligations d'une Partie découlant du présent chapitre, aucune disposition du présent chapitre n'est interprétée de manière à exiger d'un tribunal d'une Partie qu'il réexamine une décision qu'il a rendue dans une instance particulière.

10. Chacune des Parties fait en sorte que les autres types d'instances au sein de ses organes du domaine du travail pour la mise en œuvre de son droit du travail :

- a) soient justes et équitables;
- b) soient menées par des responsables dont l'impartialité est assurée de manière adéquate;
- c) n'entraînent ni frais ou délais déraisonnables ni retards injustifiés;
- d) documentent et communiquent les décisions aux personnes directement concernées par ces instances.

Article 23.11 : Communications du public

1. Chacune des Parties, par l'intermédiaire de son point de contact désigné en application de l'article 23.15 (Points de contact), prend des dispositions pour la réception et l'examen des communications écrites des personnes d'une Partie portant sur des questions liées au présent chapitre, conformément à ses procédures nationales. Chacune des Parties rend publiques et facilement accessibles ses procédures, y compris les échéanciers, relatives à la réception et à l'examen des communications écrites.

2. Chacune des Parties :

- a) examine les questions soulevées dans la communication et répond en temps opportun au déposant, y compris par écrit, s'il y a lieu;
- b) met à la disposition des autres Parties et, s'il y a lieu, du public, la communication et les résultats de son examen, en temps opportun.

3. Une Partie peut demander à la personne ou à l'organisation qui a déposé une communication des renseignements additionnels nécessaires afin d'examiner le fond de la question.

Article 23.12 : Coopération

1. Les Parties reconnaissent l'importance de la coopération comme moyen de mise en œuvre effective du présent chapitre pour accroître les possibilités d'améliorer les normes du travail et de faire progresser davantage la réalisation des engagements communs touchant les questions liées au domaine du travail, y compris les principes et les droits énoncés dans la Déclaration de l'OIT sur les droits au travail.
2. Les Parties peuvent, à la hauteur des ressources disponibles, travailler en coopération au moyen des modes suivants de coopération :
 - a) l'échange d'information et de pratiques exemplaires sur des questions d'intérêt commun, y compris par des séminaires, des ateliers et des forums en ligne;
 - b) des voyages d'études, des visites et des projets de recherche pour étudier les politiques et les pratiques et consigner de l'information à leur sujet;
 - c) des projets collaboratifs de recherche et développement portant sur des pratiques exemplaires relatives à des sujets d'intérêt commun;
 - d) certains échanges d'expertise et d'assistance techniques, s'il y a lieu;
 - e) d'autres modes selon ce que peuvent décider les Parties.
3. Dans la réalisation d'activités de coopération, les Parties prennent en considération les priorités de chacune des Parties et leur degré de complémentarité avec les initiatives qui existent, dans le but d'obtenir des bienfaits mutuels et des résultats mesurables dans le domaine du travail.
4. Chacune des Parties sollicite les avis et, s'il y a lieu, la participation de ses parties prenantes, y compris des représentants des travailleurs et des employeurs, pour établir des domaines potentiels de coopération et entreprendre des activités de coopération.
5. Les Parties peuvent mettre en place des activités de coopération dans les domaines suivants :
 - a) le droit du travail et les pratiques dans le domaine du travail, y compris la promotion et la mise en œuvre effective des principes et des droits énoncés dans la Déclaration de l'OIT sur les droits au travail;
 - b) le droit du travail et les pratiques dans le domaine du travail qui sont rattachées à l'application de la *Convention concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination* de l'OIT (Convention n° 182);

- c) l'identification et la circulation des produits issus du travail forcé;
- d) la lutte contre le travail forcé et la traite des personnes, y compris à bord des navires de pêche;
- e) l'élimination de la violence à l'endroit des travailleurs, y compris pour l'exercice d'activités syndicales;
- f) la santé et la sécurité au travail, y compris la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles;
- g) la capacité institutionnelle des organes administratifs et judiciaires dans le domaine du travail;
- h) les bureaux et les systèmes d'inspection dans le domaine du travail, y compris les méthodes et les formations requises pour accroître le degré d'application du droit du travail et son efficacité, renforcer les systèmes d'inspection dans le domaine du travail et favoriser l'observation du droit du travail;
- i) les régimes de rémunération et les mécanismes permettant d'assurer l'observation du droit du travail en ce qui concerne les heures de travail, le salaire minimum, les heures supplémentaires et les conditions d'emploi;
- j) l'élimination des inégalités entre les hommes et les femmes dans le domaine du travail et de l'emploi, y compris :
 - i) l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi, de profession et de rémunération,
 - ii) l'élaboration d'outils d'analyse et d'application concernant l'égalité de rémunération pour un travail égal ou un travail de valeur égale,
 - iii) la promotion de pratiques dans le domaine du travail qui favorisent l'intégration des femmes dans le marché du travail et leur maintien en emploi, ainsi que le renforcement des capacités et des compétences des travailleuses, y compris en ce qui concerne les défis liés au marché du travail et les négociations collectives,
 - iv) l'examen des questions d'égalité entre les sexes en matière de santé et de sécurité au travail et d'autres pratiques en milieu de travail, y compris le développement des services de garde, les mères allaitantes, ainsi que les politiques et les programmes connexes, de même que la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles,

- v) la prévention en milieu de travail de la violence et du harcèlement fondés sur le sexe;
- k) la promotion de la productivité, de l'innovation, de la compétitivité, de la formation et du perfectionnement du capital humain en milieu de travail, notamment en ce qui concerne les PME;
- l) l'examen des possibilités que présente une main-d'œuvre diversifiée, y compris :
 - i) la promotion de l'égalité et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi en raison de l'âge, d'un handicap, de la race, de l'origine ethnique, de la religion, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre et d'autres caractéristiques n'ayant aucun lien avec les compétences requises ou les exigences à remplir pour occuper un emploi,
 - ii) la promotion de l'égalité, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et la protection des travailleurs migrants et d'autres travailleurs vulnérables, y compris les travailleurs à faible revenu, occasionnels ou temporaires;
- m) la collecte et l'utilisation de statistiques, d'indicateurs, de méthodes et de procédures liés au domaine du travail, y compris sur la base du sexe;
- n) les enjeux relatifs à la protection sociale, y compris l'indemnisation des travailleurs en cas d'accidents de travail et de maladies professionnelles, les régimes de pension et les programmes d'aide à l'emploi;
- o) les relations de travail, y compris les modes de coopération et de règlement des différends permettant d'améliorer les relations de travail entre les travailleurs, les employeurs et les gouvernements;
- p) les programmes de stages;
- q) le dialogue social, y compris la collaboration et les consultations tripartites;
- r) en ce qui concerne les relations de travail au sein des entreprises multinationales, la promotion du dialogue et de l'échange d'information concernant les conditions d'emploi dans les entreprises qui exercent des activités dans au moins deux Parties et dont les employés sont représentés par des organisations dans chacune des Parties qui coopèrent;
- s) d'autres domaines selon ce que peuvent décider les Parties.

6. Les Parties peuvent établir des arrangements de coopération avec l'OIT ou d'autres organisations internationales et régionales afin de tirer parti de leur expertise et de leurs ressources pour faire avancer les objectifs du présent chapitre.

Article 23.13 : Dialogue coopératif dans le domaine du travail

1. Une Partie peut demander en tout temps la tenue d'un dialogue avec une autre Partie au sujet de toute question découlant du présent chapitre, en remettant une demande écrite au point de contact désigné par l'autre Partie en application de l'article 23.15 (Points de contact).

2. La Partie requérante inclut des renseignements précis et suffisants pour permettre à la Partie qui reçoit la demande de formuler une réponse, y compris la description de la question en cause, les motifs de la demande découlant du présent chapitre et, si applicable, l'effet sur le commerce ou l'investissement entre les Parties.

3. À moins que la Partie requérante et la Partie qui reçoit la demande (les Parties au dialogue) n'en décident autrement, le dialogue doit commencer dans les 30 jours suivant la réception par une Partie d'une demande de dialogue. Les Parties au dialogue amorcent un dialogue de bonne foi. Dans le cadre du dialogue, les Parties au dialogue prévoient un mécanisme pour recevoir et examiner les avis de personnes intéressées par la question.

4. Le dialogue peut se dérouler en personne ou par l'intermédiaire de tout moyen technologique dont disposent les Parties au dialogue.

5. Les Parties au dialogue se penchent sur tous les enjeux soulevés dans la demande. Les Parties au dialogue, si elles parviennent à résoudre la question, consignent le résultat obtenu, y compris, s'il y a lieu, les démarches précises et les échéanciers précis dont elles ont convenu. Les Parties au dialogue mettent à la disposition du public le résultat du dialogue, à moins qu'elles n'en décident autrement.

6. Pour arriver à un résultat en application du paragraphe 5, les Parties au dialogue devraient envisager toutes les possibilités dont elles disposent et elles peuvent décider conjointement d'une action à prendre qui, selon ce qu'elles estiment, est appropriée, y compris :

- a) l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action sous une forme qu'elles considèrent satisfaisante, lequel peut comprendre des démarches précises et vérifiables, par exemple une inspection, une enquête ou des mesures de conformité concernant le travail, et des échéances appropriées;
- b) une vérification indépendante de la conformité ou de la mise en œuvre par des particuliers ou des entités, comme l'OIT, choisis par les Parties au dialogue;

- c) des mesures d'incitation appropriées, par exemple des programmes de coopération et de renforcement des capacités, pour inciter ou aider les Parties au dialogue à cerner les questions liées au domaine du travail et à s'en charger.

Article 23.14 : Conseil du travail

1. Les Parties créent par le présent article un Conseil du travail composé de hauts représentants gouvernementaux, ayant rang ministériel ou un autre rang au sein des ministères du Commerce et du Travail, que chacune des Parties désigne à cette fin.
2. Le Conseil du travail se réunit dans l'année suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord et tous les deux ans par la suite, à moins que les Parties n'en décident autrement.
3. Le Conseil du travail peut examiner toute question relevant du présent chapitre et accomplir d'autres fonctions selon ce que peuvent décider les Parties.
4. Dans la conduite de ses activités, y compris ses réunions, le Conseil du travail prévoit un mécanisme pour recevoir et examiner les avis de personnes intéressées par les questions se rapportant au présent chapitre. Lorsqu'il est possible de le faire, les réunions comprennent une session publique ou un autre moyen permettant aux membres du Conseil du travail de discuter avec le public de questions relatives à la mise en œuvre du présent chapitre.
5. Au cours de la cinquième année suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, ou à un autre intervalle décidé par les Parties, le Conseil du travail examine le fonctionnement et l'efficacité du présent chapitre et peut entreprendre d'autres examens par la suite selon ce que décident les Parties.
6. Toutes les décisions et tous les rapports du Conseil du travail font l'objet d'un consensus et sont rendus publics, à moins que le Conseil du travail n'en décide autrement.
7. Le Conseil du travail publie une déclaration ou un rapport sommaire conjoint portant sur ses travaux à la fin de chacune de ses réunions.

Article 23.15 : Points de contact

1. Chacune des Parties désigne, dans les 60 jours suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, un bureau ou un représentant de son ministère du Travail ou de toute entité équivalente à titre de point de contact chargé des questions se rapportant au présent chapitre. Chacune des Parties notifie par écrit dans les moindres délais aux autres Parties tout changement à l'égard de son point de contact.

2. Les points de contact accomplissent ce qui suit :
 - a) faciliter les communications régulières et la coordination entre les Parties, y compris en répondant aux demandes de renseignements et en fournissant suffisamment d'information pour permettre un examen complet des questions relatives au présent chapitre;
 - b) appuyer le Conseil du travail;
 - c) faire rapport au Conseil du travail, s'il y a lieu;
 - d) servir d'intermédiaires pour les communications avec le public sur leurs territoires respectifs;
 - e) travailler ensemble, y compris avec les autres organismes compétents de leurs gouvernements, pour élaborer et mettre en œuvre des activités de coopération, en s'inspirant des priorités du Conseil du travail, des domaines de coopération énumérés à l'article 23.12.5 (Coopération) et des besoins des Parties.
3. Les points de contact peuvent communiquer et coordonner les activités en personne ou par des moyens électroniques ou d'autres moyens de communication.
4. Le point de contact de chacune des Parties, dans l'exercice de ses fonctions prévues au présent chapitre, procède régulièrement à des consultations et à la coordination avec le ministère du Commerce de la Partie en question.

Article 23.16 : Participation du public

Chacune des Parties forme ou maintient, et consulte, un organisme de consultation national ou un mécanisme similaire dans le domaine du travail, afin de permettre aux membres du public, y compris aux représentants d'organisations syndicales et patronales, d'exprimer des avis sur des questions concernant le présent chapitre.

Article 23.17 : Consultations dans le domaine du travail

1. Les Parties ne ménagent aucun effort, par la coopération et le dialogue, pour arriver à une solution mutuellement satisfaisante pour toute question découlant du présent chapitre.
2. Une Partie (Partie requérante) peut demander la tenue de consultations dans le domaine du travail avec une autre Partie (Partie visée par la demande) concernant toute question découlant du présent chapitre, en acheminant une demande écrite au point de contact de la Partie visée par la demande. La Partie requérante inclut des renseignements précis et suffisants pour permettre à la

Partie visée par la demande de répondre, y compris une description de la question en cause et le fondement juridique de la demande découlant du présent chapitre.

3. Une tierce Partie qui estime avoir un intérêt substantiel quant à la question peut participer aux consultations dans le domaine du travail en acheminant un avis écrit aux autres Parties (Parties consultantes) dans les sept jours suivant la date de communication par la Partie requérante de la demande de consultations dans le domaine du travail. La tierce Partie inclut dans son avis une explication de son intérêt substantiel quant à la question.

4. Les Parties consultantes, à moins qu'elles n'en décident autrement, amorcent les consultations dans le domaine du travail au plus tard 30 jours après la date de la remise de la demande.

5. Les Parties consultantes ne ménagent aucun effort pour arriver à une solution mutuellement satisfaisante à l'égard de la question en cause dans le cadre des consultations dans le domaine du travail, lesquelles peuvent comprendre des activités de coopération appropriées. Pour les aider, les Parties consultantes peuvent solliciter l'avis d'experts indépendants qu'elles choisissent.

6. *Consultations ministérielles dans le domaine du travail* : Si les Parties consultantes ne parviennent pas à résoudre la question, une Partie aux consultations peut demander que les ministres concernés ou leurs suppléants des Parties consultantes se réunissent pour examiner la question en cause, en remettant une demande écrite par écrit à l'autre Partie aux consultations par l'intermédiaire de son point de contact. Les ministres des Parties consultantes se réunissent dans les moindres délais après la date de réception de la demande et s'efforcent de résoudre la question, y compris, s'il y a lieu, en consultant des experts indépendants choisis par les Parties consultantes pour les aider et en ayant recours à des mécanismes comme les bons offices, la conciliation ou la médiation.

7. Les Parties consultantes, si elles parviennent à résoudre la question, consignent le résultat obtenu, y compris, s'il y a lieu, les démarches précises et les échéanciers décidés. Les Parties consultantes mettent à la disposition de l'autre Partie et du public le résultat obtenu, à moins qu'elles n'en décident autrement.

8. Si les Parties consultantes ne parviennent pas à résoudre la question au plus tard 75 jours après la date de réception d'une demande de consultations dans le domaine du travail présentée en application du paragraphe 2, ou toute autre période dont elles peuvent convenir, la Partie requérante peut demander que soit institué un groupe spécial en application de l'article 31.6 (Institution d'un groupe spécial).

9. Les consultations dans le domaine du travail sont confidentielles et ne portent pas atteinte aux droits d'une Partie dans toute autre procédure.

10. Les consultations dans le domaine du travail prévues par le présent article peuvent se dérouler en personne ou par tout moyen technologique dont disposent les Parties consultantes. Les

consultations dans le domaine du travail, si elles se déroulent en personne, doivent avoir lieu dans la capitale de la Partie à laquelle la demande de consultations dans le domaine du travail a été présentée, à moins que les Parties consultantes n'en décident autrement.

11. Dans le cadre des consultations dans le domaine du travail prévues par le présent article, une Partie aux consultations peut demander à l'autre Partie aux consultations de prêter l'assistance du personnel de ses organismes d'État ou autres organes de réglementation possédant des connaissances spécialisées à l'égard de la question en cause.

12. Une Partie ne recourt pas au mécanisme de règlement des différends prévu au chapitre 31 (Règlement des différends) à l'égard d'une question découlant du présent chapitre sans chercher d'abord à résoudre la question conformément au présent article.

13. Une Partie peut avoir recours aux consultations dans le domaine du travail prévues par le présent article sans qu'il soit porté atteinte à l'ouverture ou à la poursuite d'un dialogue coopératif dans le domaine du travail prévu à l'article 23.13 (Dialogue coopératif dans le domaine du travail).

ANNEXE 23-A

REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS DANS LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES AU MEXIQUE

1. Le Mexique adopte et maintient les mesures prévues au paragraphe 2 qui sont nécessaires à la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, étant donné que le gouvernement du Mexique entrant en fonction en décembre 2018 a confirmé que chacune de ces dispositions relève du mandat tel que confié au gouvernement par la population mexicaine lors des élections.

2. Le Mexique :

- a) Prévoit, dans son droit du travail, le droit des travailleurs de participer à des activités concertées aux fins de négociation ou de protection collective, et d'organiser ou de former le syndicat de leur choix et de s'y affilier, et interdit, dans son droit du travail, la domination ou l'ingérence des employeurs dans les activités syndicales, la discrimination ou la coercition envers les travailleurs en raison de leurs activités syndicales ou de leur adhésion à un syndicat, et le refus à la négociation collective avec un syndicat dûment reconnu;
- b) Institue et maintient des organismes indépendants et impartiaux pour enregistrer les élections syndicales et régler les différends relatifs aux conventions collectives et à l'accréditation des syndicats, au moyen de dispositions législatives établissant :
 - i) une entité indépendante chargée de la conciliation et de l'enregistrement des syndicats et des conventions collectives,
 - ii) des tribunaux du travail indépendants pour statuer sur les différends dans le domaine du travail.

Les dispositions législatives confèrent à l'entité indépendante chargée de la conciliation et de l'enregistrement le pouvoir d'imposer des sanctions adéquates en cas de violation de ses ordonnances. Les dispositions législatives prévoient également qu'il peut être interjeté appel devant des tribunaux indépendants de toutes les décisions rendues par l'entité indépendante, et que les représentants de celle-ci qui retardent, entravent ou influencent l'issue d'un processus d'enregistrement en faveur ou à l'encontre d'une partie concernée feront l'objet de sanctions en vertu de l'article 48 de la Loi fédérale sur le travail (*Ley Federal del Trabajo*) et des articles 49, 52, 57, 58, 61, 62 et autres dispositions applicables de la Loi générale sur les responsabilités administratives (*Ley General de Responsabilidades Administrativas*).

- c) Prévoit dans son droit du travail par des dispositions législatives, dans le respect de la Constitution du Mexique (*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*), un système efficace pour vérifier que les élections des dirigeants syndicaux se font au moyen d'un vote individuel, libre et secret des membres du syndicat.
- d) Prévoit dans son droit du travail que les tribunaux du travail statuent sur les contestations visant la représentation syndicale au moyen d'un vote au scrutin secret, sans qu'il y ait de retards causés par des objections d'ordre procédural, et prévoit l'établissement de délais et de procédures clairs conformément aux obligations du Mexique au titre de l'article 23.10.3c) et de l'article 23.10.10c) (Sensibilisation du public et garanties procédurales).
- e) Adopte, dans le respect de la Constitution du Mexique (*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*), des dispositions législatives exigeant :
 - i) la vérification par l'entité indépendante du fait que les conventions collectives remplissent les exigences prévues par la loi relativement à l'adhésion des travailleurs, afin qu'elles soient enregistrées et prennent légalement effet;
 - ii) pour l'enregistrement d'une première convention collective, l'adhésion d'une majorité des travailleurs qui sont visés par cette convention, exprimée par l'exercice d'un vote individuel, libre et secret, et la vérification effective par l'entité indépendante, au moyen, selon ce qui est justifié dans les circonstances, de preuves documentaires (physiques ou électroniques), de consultations directes auprès des travailleurs ou d'inspections sur place, du fait que :
 - A) le lieu de travail est en exploitation,
 - B) les travailleurs ont individuellement eu facilement accès à un exemplaire de la convention collective avant le vote,
 - C) la majorité des travailleurs visés par la convention ont exprimé leur adhésion à celle-ci par un vote individuel, libre et secret.
- f) Adopte, dans le respect de la Constitution du Mexique (*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*), des dispositions législatives prévoyant que toutes les conventions collectives en place, au moment où elles seront révisées au chapitre de la *rémunération* et des conditions de travail, intègrent l'exigence d'obtenir l'adhésion de la majorité des travailleurs visés par ces conventions, par l'exercice d'un vote individuel, libre et secret.

Ces dispositions législatives prévoient également que toutes les conventions collectives en place font l'objet d'une révision au moins une fois durant les quatre années suivant l'entrée en vigueur des dispositions législatives. Cette exigence dans ces dispositions législatives n'entraîne pas l'extinction de conventions collectives en place à l'expiration de ce délai indiqué dans le présent paragraphe, tant que la majorité des travailleurs visés par la convention collective expriment leur adhésion à celle-ci, par l'exercice d'un vote individuel, libre et secret.

Les dispositions législatives prévoient également l'obligation de déposer ces révisions des conventions collectives auprès de l'entité indépendante. À cette fin, l'entité indépendante procède à une vérification effective, au moyen, selon ce qui est justifié dans les circonstances, de preuves documentaires (physiques ou électroniques), de consultations directes auprès des travailleurs ou d'inspections sur place, du fait qu'à la fois :

- i) les travailleurs visés par la convention collective ont eu facilement accès à un exemplaire de la convention collective révisée avant le vote,
- ii) la majorité des travailleurs visés par la convention révisée ont exprimé leur adhésion à celle-ci par un vote individuel, libre et secret.

g) Prévoit dans son droit du travail :

- i) que chaque convention collective négociée par un syndicat et les documents régissant un syndicat doivent être disponibles sous une forme facilement accessible à tous les travailleurs visés par la convention, en application de la Loi générale du Mexique sur la transparence et l'accès à l'information publique (*Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública*),
- ii) qu'un seul site Web centralisé qui assure l'accès du public à toutes les conventions collectives en vigueur et qui est tenu par une entité indépendante qui est chargée de l'enregistrement des conventions collectives soit établi.

3. Les Parties s'attendent à ce que le Mexique adopte les dispositions législatives susmentionnées avant le 1^{er} janvier 2019. Il est en outre entendu que l'entrée en vigueur du présent accord pourrait être retardée jusqu'à ce que ces dispositions législatives aient pris effet.