

Lance Compa
Cornell University's School of Industrial and Labor Relations

L'ALENA et l'ANACT : Les enseignements de dix années de mise en œuvre

Gouvernements, employeurs, travailleurs et syndicats ont eu dix ans pour faire l'expérience de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT) de 1994¹, accord parallèle à l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA). Quel état des lieux peut-on faire de ce lien décisif entre les droits du travail et le commerce ? Quels sont ses effets sur les travailleurs au Mexique, au Canada et aux États-Unis ?

Certaines critiques prétendent que l'ANACT est un échec. En termes d'économie générale il est vrai que l'accord n'a pas contribué à améliorer le train de vie, ni à créer des emplois pour les travailleurs d'aucun des pays membres.² De plus, certains litiges spécifiques nés au sein d'entreprises et ayant fait l'objet de plaintes sur le fondement de l'ANACT n'ont trouvé aucune solution.³

Si ces critiques sont donc justifiées, elles ne font toutefois qu'entamer un débat sur les mérites et les faiblesses de l'ANACT. Il n'est pas possible d'en mesurer le succès ou l'échec sans *se poser la question "comparé à quoi ?"* Si l'on considère que l'objectif d'une clause de droit du travail liée à un accord commercial : - consiste à réaliser, sur une période de dix ans, une réforme du droit du travail favorable aux travailleurs et supervisée par un mécanisme supranational qui pourrait sévir contre les gouvernements et les entreprises qui violent les droits des travailleurs ; - à assurer le plein emploi et des salaires plus élevés pour tous les travailleurs ; l'ANACT est un échec. Toutefois, si les ambitions sont plus modestes, l'ANACT peut être considéré comme un succès «qualifié».

Aucun état des lieux définitif n'est vraiment possible. Les analystes devraient donc se livrer à une évaluation permanente. Du côté positif, deux caractéristiques principales de l'ANACT doivent être notées:

- 1) une charte des droits des travailleurs qui va au-delà de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 de l'Organisation Internationale du Travail et qui y intègre des éléments du domaine des droits économiques et sociaux ;
- 2) un mécanisme de plaintes accessible qui permet aux travailleurs, aux syndicats, aux organisations non gouvernementales et aux autres acteurs de la société civile de

¹ Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT), entré en vigueur le 1er janvier 1994

²Voir par exemple, "NAFTA's Hidden Costs: Trade agreement results in job losses, growing inequality, and wage suppression for the United States;" "The impact of NAFTA on wages and incomes in Mexico;" "False Promise: Canada in the Free Trade Era," all at Economic Policy Institute, www.globalpolicynetwork.org.

³Voir Joel Solomon, *Trading Away Rights: The Unfulfilled Promise of NAFTA's Labor Side Agreement*, Human Rights Watch, avril 2001.

développer de nouvelles formes de solidarité transfrontalières et d'attirer une attention internationale à leurs causes⁴.

L'ANACT repose sur la reconnaissance de onze Principes relatifs au travail⁵ que les trois pays signataires s'engagent à promouvoir :

1. Liberté d'association et protection du droit d'organisation ;
2. Le droit de négociation collective ;
3. Le droit de grève ;
4. Interdiction du travail forcé ;
5. Protections accordées aux enfants et aux jeunes gens en matière de travail ;
6. Normes minimales d'emploi ;
7. Élimination de la discrimination en matière d'emploi ;
8. Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
9. Prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
10. Indemnisation en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
11. Protection des travailleurs migrants.

Ces principes relatifs au travail ne créent aucune norme supranationale non plus qu'aucune norme s'imposant à la loi nationale. Les parties plutôt, ont à cœur de promouvoir les principes énoncés dans leur législation nationale et chaque gouvernement doit "promouvoir l'observation de sa législation du travail et assurer l'application efficace de ces principes concernant le travail" dans sa législation nationale.

En conséquence, L'ANACT ne dispose pas d'un mécanisme d'application supranational. Cet instrument n'est pas destiné à résoudre des plaintes spécifiques comportant le risque de sentences destinées à réintégrer des travailleurs injustement exclus, à rendre des ordonnances de reconnaissance et de négociation avec les syndicats, des ordonnances pour exempter les enfants de tout travail illégal, des ordonnances pour stopper les tests de grossesse sur les travailleuses ou d'autres recours associés à l'application des lois sur le travail. Ces affaires sont déférées à la législation nationale et aux mécanismes nationaux de mise en œuvre⁶. Toutefois, les principes du travail prévus par l'ANACT constituent désormais une charte implicite des droits des travailleurs dans les trois pays de l'ALENA.

Les onze principes relatifs au travail comprennent, sans toutefois s'y limiter, les normes fondamentales du travail de la Déclaration de l'OIT : la liberté d'association et le droit de négocier collectivement, le travail forcé, le travail des enfants et la discrimination. Mais ils contiennent également une affirmation directe du droit de grève et ils traitent des salaires et des heures de travail, de la santé et de la sécurité en entreprise et des droits des travailleurs migrants.

⁴ Voir ANACT, Partie IV : consultations coopératives et évaluations (art. 20 à 26).

⁵ ANACT, Partie VI dispositions générales, article 49.

⁶ Les BAN (voir infra) établissent chacun leurs propres procédures pour l'examen des communications et la prise de décisions au sujet des mesures à prendre.

La liste des principes relatifs au travail prévue par l'ANACT est une contrepartie précieuse aux normes fondamentales du travail de l'OIT. On ne sait pas très bien, par exemple, pour quelle raison l'OIT ne traite pas de la santé et de la sécurité dans les entreprises au titre des normes fondamentales, comme le fait l'ANACT. Cet ajout dans l'ANACT ne signifie pas pour autant que les États parties et les entreprises doivent immédiatement mettre en place des dispositifs coûteux afin d'éviter des accidents et maladies professionnelles. Toutefois, quel que soit son niveau de développement ou de technologie, ils devraient prévoir, au titre d'un droit fondamental, des conditions de travail exemptes de risques graves d'accidents ou de maladie.

De même, le traitement des travailleurs migrants est un problème d'une importance remarquable en économie globale, mais les droits des travailleurs migrants ne font pas partie du consensus international relatif aux droits fondamentaux du travail. Un discours global sur les normes fondamentales du travail n'est pas complet s'il ne traite pas des droits des travailleurs migrants, sujet auquel l'ANACT apporte une réponse.

L'ANACT aborde également les salaires et les horaires de travail, sujets habituellement ignorés par les normes internationales. Les économistes, les employeurs, les représentants des gouvernements crient en général au "protectionnisme" lorsque les supporters des droits du travail proposent de lier les droits des entreprises à des salaires équitables et à des horaires raisonnables. Ils savent pourtant qu'un salaire minimum global n'est pas une possibilité réelle. L'ANACT accorde aux pays la capacité de fixer leurs propres normes en matière de salaires et d'horaires selon leur niveau de développement. Cependant, l'ANACT exige des gouvernements une application effective de leurs lois sur les salaires et horaires.

Mécanisme de plainte

Les syndicalistes et leurs alliés peuvent déposer une plainte relative aux principes concernant le travail devant une nouvelle structure institutionnelle qui peut mener des enquêtes et des audiences publiques, produire des rapports écrits, initier des consultations de gouvernement à gouvernement, des évaluations indépendantes, des avis consultatifs et d'autres mesures communes dites de Soft Law. Les interventions des représentants des plaignants sont recevables à chacune de ces étapes

Les plaintes sont d'abord déposées auprès d'un Bureau administratif national (BAN). Attaché au ministère du travail de chacun des pays, le BAN procède à des investigations, tient des audiences publiques et remet un rapport. Le rapport du BAN provoque une consultation entre les ministres du travail des trois pays, habituellement suivie d'un programme de recherches et de conférences publiques complémentaires.

Une caractéristique inhabituelle du système est que les avocats des travailleurs qui veulent déposer une plainte doivent le faire devant le BAN d'un *autre* pays, et non devant celui du pays où la violation a eu lieu. Les trois parties concernées par l'Accord ne voulaient pas établir un système de plainte parallèle dans leur structure législative interne sur le travail. Au lieu de cela, elles se sont ouvertes à un examen de la part de leurs

partenaires.

Toutefois, seule la violation de certains principes relatifs au travail peut mener à des sanctions «dure» de type commercial : le salaire minimum, le travail des enfants et la santé et la sécurité au travail. Un groupe d'arbitres indépendants peut alors être chargé d'infliger une amende à un gouvernement lorsque celui-ci «aurait omis de façon systématique d'assurer l'application efficace de ses normes techniques du travail»⁷ dans ces domaines, toujours au regard de sa législation interne. Si l'amende n'est pas acquittée, le Groupe peut alors imposer une batterie de mesures de nature commerciale destinées à l'entreprise, à l'industrie ou au secteur où ont été constatées les violations des droits de travailleurs.

Solidarité Transnationale du travail

L'ANACT s'est révélé comme une nouvelle arène d'action créative transnationale que les avocats du droit du travail peuvent utiliser. Grâce à son mécanisme de plainte "transnationale", l'accord fournit aux travailleurs, aux syndicats et à leurs alliés, aux États-Unis, au Mexique et au Canada, la possibilité de travailler ensemble pour défendre les droits des travailleurs contre les abus des sociétés et des gouvernements.

Avant la création de l'ANACT, les relations syndicales transnationales en Amérique du Nord étaient la plupart du temps constituées de contacts ténus et ce, à deux niveaux. Le premier se déroulait à un «haut» niveau, entre des leaders syndicaux participant à des conférences et à conventions à l'occasion desquelles ils adoptaient des résolutions de soutien sans beaucoup de suivi. L'autre comportait des contacts syndicaux sporadiques et des visites occasionnelles de la part de délégations. Ces liens étaient distendus par rapport aux contacts *business-to-business* qui ont lieu chaque jour en matière de commerce en Amérique du Nord.

Les nouvelles opportunités créées par l'ANACT permettent aux acteurs sociaux transnationaux de demander des enquêtes, des audiences publiques et des consultations gouvernementales relatives aux violations des droits de travailleurs. Les avocats ont maintenant l'opportunité d'établir une stratégie et de faire des plans d'une manière soutenue, en entreprenant des activités telles que celles de la cueillette de preuves destinées à la rédaction d'une plainte, la détermination de l'usage de ces éléments et des priorités, la définition des demandes, le lancement de campagnes dans les médias, la préparation de témoignages lors des audiences publiques. Ils peuvent aussi engager des experts techniques pour enrichir une affaire d'éléments scientifiques (dans une action concernant la santé et la sécurité, par exemple). Enfin, ils peuvent influencer la composition d'un Groupe d'experts indépendants et les conditions de référence de leur mandat.

Plaintes et Affaires

Au cours des dix ans qui ont suivi leur entrée en vigueur, les Accords de travail parallèles à l'ALENA ont donné lieu à toute une gamme de plaidoiries et de riches expériences en

⁷ ANACT, Partie V, Règlement des différends, Article 33 : Règles de procédure.

droit du travail international. Près de trente plaintes ont été déposées pour des affaires concernant des travailleurs dans les trois pays, selon la procédure ANACT. Elles concernent des questions d'organisation et de négociation, de santé et de sécurité de l'emploi, de protection des travailleurs migrants, de règles minimales d'emploi, de discrimination contre les femmes et de compensation concernant les accidents du travail, notamment.

Une brève synthèse de quelques affaires permet d'effleurer la nature des résultats obtenus. Les succès ne sont pas obtenus par application directe des dispositions de l'Accord, mais indirectement, en exploitant des espaces créés par ce nouvel instrument des droits du travail afin de renforcer les liens transfrontaliers entre les avocats du droit du travail et de générer des pressions inattendues sur les gouvernements et les entreprises transnationales.

En 1996, le gouvernement de la province de l'Alberta, Canada, a annoncé qu'il avait un plan pour privatiser la fonction d'inspecteur de la santé et de la sécurité. Les inspecteurs du travail seraient licenciés et pourraient devenir des entrepreneurs indépendants. Le syndicat des fonctionnaires a déclaré qu'il allait déposer une plainte en vertu de l'ANACT, accusant l'Alberta de ne pas respecter effectivement les lois sur la santé et la sécurité. Le gouvernement a retiré son plan.⁸

Toujours en 1996, les autorités mexicaines du travail ont dissout un petit syndicat démocratique du ministère de la Pêche lorsque cette entité a fusionné avec le Ministère, plus vaste, de l'environnement. De concert avec les militants des droits de la personne des États-Unis, groupes de droits de l'homme des États-Unis, le syndicat a décidé de déposer une plainte en vertu de l'ANACT auprès du BAN des États-Unis⁹, accusant le Mexique de ne pas respecter les garanties constitutionnelles relatives à la liberté d'association. Après un rapport très critique du BAN des U.S.A., le syndicat a récupéré son accréditation et a poursuivi ses activités dans le mouvement du syndicat démocratique.¹⁰

En 1988, Les syndicats canadiens et américains ont déposé une plainte auprès du BAN des États-Unis, après que McDonald ait fermé un restaurant à Montréal où les travailleurs avaient formé un syndicat. La plainte concernait les faiblesses de la loi du Québec qui permettaient aux sociétés de fermer des sites de travail pour des motifs anti-syndicaux. Lorsque le BAN américain a accepté la plainte et l'a inscrite au tableau des audiences publiques (communication US 9803¹¹), les syndicats du Québec, les fédérations

⁸Voir Allan Chambers, "Privatization of labor rules raises fears: Law may face NAFTA challenge," Edmonton Journal, September 6, 1996, p.1; "Province's Halt of Privatization Plan Ends Looming NAFTA Complaint," Inside NAFTA, 25 décembre 1996, p. 14.

⁹ Communication EU 9601 présentée par Human Rights Watch/Americas, The International Labor Rights Fund et the National Association of Democratic Lawyers, 13 juin 1996, Voir http://labour.hrdcdhrhc.gc.ca/psait_spila/aicdt_ialc/pc_naalc/index.cfm/doc/francais.

¹⁰Voir "Caso en materia de la SEMARNAP/Secretaria de Pesca," Encuentro Trinacri <http://www.dol.gov/ilab/media/reports/nao/submissions/Sub9601.htm> de Laboristas Democráticos, UNAM 1999.

¹¹ Pour l'ensemble des communications du public, voir les sites Internet des BAN : http://labour.hrdcdhrhc.gc.ca/psait_spila/aicdt_ialc/pc_naalc/index.cfm/doc/francais. (Canada); http://www.dol.gov/ILAB/programs/nao/public_submissions.htm. (États Unis) et

d'employés et le Ministère du travail se sont mis d'accord pour amender le Code du travail québécois plutôt que d'étaler le "linge sale" du Québec au cours d'une audience publique américaine. Les syndicats ont retiré leur plainte et l'audience a été annulée.¹²

L'«affaire des pommes» de l'État de Washington est un excellent exemple d'usage stratégique de l'ANACT et de la manière dont il peut stimuler de nouveaux liens de solidarité et promouvoir les droits des travailleurs aux États-Unis et au Mexique. Plus de 50.000 travailleurs mexicains travaillent dans les vergers et traitent les plantes de la plus vaste région de culture de pommes aux États-Unis. Pendant les années 1990, les employeurs ont étouffé leurs efforts tendant à former des syndicats, à mener des négociations collectives et à obtenir une protection en matière de la santé et de sécurité au travail, à mettre fin à la discrimination et enfin, à gagner d'autres entreprises à leur cause. En 1997, les syndicats Teamsters et United Farm Workers se sont mis d'accord pour une action en vertu de l'ANACT dans cette affaire. Ils ont obtenu le soutien de syndicats mexicains, de groupes de défense des travailleurs agricoles et d'organisations des droits de la personne. Une plainte a été préparée, traduite et reformulée à la satisfaction du réseau nouvellement formé (MEX 9802).

Une audience sur l'affaire s'est tenue à Mexico en décembre 1998. L'audience a été un exemple impressionnant de la puissance transnationale de l'ANACT. Les représentants du ministère mexicain du travail ont entendu une délégation de travailleurs mexicains employés aux États-Unis, à des milliers de kilomètres au Nord, faire une énumération d'abus du droit du travail. Lors de l'audience, les travailleurs mexicains ont été rejoints par des représentants hispaniques des travailleurs américains et par des avocats des droits de la personne, par des avocats de syndicats indépendants mexicains et des avocats de travailleurs agricoles, ainsi que par des collègues de langue anglaise dont les témoignages ont été traduits en espagnol.¹³

Le Bureau administratif du Mexique (BAN) a publié un rapport le 20 août 1999, recommandant la tenue de consultations ministérielles. Les ministres ont mis au point un programme de coopération et d'audiences publiques présidées par des représentants américains et mexicains des deux gouvernements, tant au niveau fédéral qu'étatique. Elles ont eu lieu en 2001 dans la région de culture des pommes de Washington, où un grand nombre de travailleurs ont témoigné sur les conditions de travail, à la fois en espagnol et en anglais. Préoccupés des effets possibles sur leurs exportations au Mexique, les producteurs de pommes ont amélioré les salaires, les conditions de santé et de sécurité et de logement.¹⁴

http://www.stps.gob.mx/01_oficina/03_cgai/principal.htm#programa. (Mexique).

¹²Voir Associated Press, "U.S. labor body probes anti-union move in Quebec," *The Toronto Star*, 21 décembre 1998, p. D3.

¹³Voir Molly Moore, "Mexican Farmhands Accuse U.S. Firms: Panel Hears Washington Apple Pickers," *The Washington Post*, 3 décembre 1998, at A36; E. Velasco, "Trabajadores agrícolas denuncian explotación en EE.UU.," *La Jornada*, 3 décembre 1998, at 41; A.G. Salgado, "Denuncian migrantes violaciones laborales," *El Financiero*, 3 décembre 1998, at 19.

¹⁴Voir Carole Pearson, "A case of apples: Mexican farm workers in Washington," *Our Times Magazine*, janvier 2002.

Dans chacun de ces cas de nouvelles alliances se sont constituées entre des groupes qui avaient à peine communiqué jusqu'à leur plainte en vertu de l'ANACT. Pour les leaders et les activistes des syndicats indépendants du Mexique en particulier, l'accès à des alliés internationaux et à un mécanisme d'observation des tactiques répressives longtemps cachées à la vue du public international a apporté force et protection à la constitution de leur mouvement.

Conclusion

Cet état des lieux n'est pas destiné à exagérer l'impact de l'accord. Chacune des affaires mentionnées est plus complexe que ce qui a été évoqué et l'évaluation des victoires suppose des gains inégaux. Quand on demande aux travailleurs de s'adresser aux BAN pour exprimer leurs revendications, il faut aussi honnêtement avoir la précaution d'ajouter qu'il ne peut pas directement en résulter la récupération d'un emploi, la reconnaissance d'un syndicat ou la compensation des violations. Les avantages sont obtenus indirectement, au fil du temps, en faisant pression sur les sociétés et les gouvernements afin qu'ils modifient leur comportement, en sensibilisant l'opinion publique et en adoptant d'autres mesures pour changer le climat en vue de l'avancement des droits des travailleurs.

Les progrès sont lents. Les lois sur le travail des trois pays sont profondément enracinées et il ne sera pas facile de faire reconnaître une influence internationale. C'est particulièrement vrai aux Etats-Unis, sous l'administration Bush, qui dédaigne la loi et les normes internationales dans nombre de secteurs des droits de la personne et des affaires internationales.

Une culture de quasi-impunité s'est instaurée dans une grande partie de la pratique et du droit du travail aux Etats-Unis. Tout ce qui attend un employeur déterminé à se débarrasser d'un travailleur qui essaie de constituer un syndicat, c'est un ordre tardif de réintégration, que le travailleur a toutes chances de décliner pour accepter un modeste paiement rétroactif. Pour beaucoup d'employeurs, les bénéfices retirés de la destruction des efforts d'organisation des travailleurs sont bien supérieurs au prix à payer pour le licenciement des leaders.

Licencier ou discriminer, de quelque façon, un travailleur pour tenter de détruire un syndicat, est illégal mais courant aux Etats-Unis. Dans les années 50, les travailleurs qui subissaient des représailles pour exercice du droit à la liberté d'association se comptaient par centaines chaque année. Dans les années 60, ce nombre a atteint plusieurs milliers, pour arriver à un peu plus de 6000 en 1969. Dans les années 90, plus de 20 000 travailleurs chaque année étaient victimes de discrimination, pour atteindre presque 25, 000 en 2000, année la plus récente pour laquelle il y a des chiffres disponibles.¹⁵

¹⁵Voir Lance Compa, «Violations de la liberté d'association des travailleurs aux États-Unis et normes internationales des Droits de l'Homme,» *Bulletin du droit comparé du travail et de la sécurité sociale* (COMPTRASEC, 2000).

La situation est également difficile pour les travailleurs au Mexique. En 2000, la victoire de Vicente Fox, le candidat conservateur du Parti d'Action National (PAN), a mis fin à soixante-dix ans de domination présidentielle ininterrompue du Parti Révolutionnaire Institutionnel (PRI). Sous le PRI, le mouvement syndical était étroitement contrôlé par le gouvernement. Deux chercheurs connus du mouvement des travailleurs mexicains décrivent ainsi les implications de la victoire de Fox :

*L'exclusion du Parti Révolutionnaire Institutionnel (PRI) mexicain du pouvoir après soixante et onze ans promettait la rupture d'une longue alliance entre les travailleurs organisés, l'État et le PRI. Une transition vers un régime politique démocratique allait pour la première fois rendre possible le déplacement d'un système autoritariste et corporatiste des relations industrielles vers un modèle démocratique de régulation du travail.*¹⁶

Toutefois, la possibilité d'une transition vers un modèle démocratique signalée par l'élection de Fox ne s'est pas réalisée. En sa qualité de parti conservateur favorable aux affaires, le PAN n'avait pas intérêt à soutenir un mouvement de travailleurs plus démocratique, dynamique, pouvant défier le pouvoir des grandes sociétés. Un grand nombre des représentants syndicaux dominants ont ajusté leurs alliances stratégiques et sont parvenus à des arrangements avec le PAN gouvernemental au niveau fédéral et avec le PAN et les gouvernements PRI dans les États où ces partis dominent. Ainsi, les travailleurs mexicains sont toujours confrontés à un établissement durable de syndicats non démocratiques et non représentatifs des travailleurs. Comme le CISL l'indique dans son Rapport annuel des violations des droits syndicaux¹⁷:

L'établissement de syndicats indépendants, c'est-à-dire de syndicats non contrôlés par les employeurs, relève parfois du parcours du combattant. Les employeurs établissent quelquefois eux-mêmes des syndicats si bien que les travailleurs peuvent ignorer qu'un syndicat existe dans leur usine car aucune réunion, aucune élection et aucune négociation collective n'a lieu. Les « contrats de protection » sont fréquemment utilisés, avec la bénédiction des autorités, pour empêcher les syndicats indépendants de s'organiser. Ces contrats de protection consistent en un accord par lequel la compagnie paie une somme mensuelle au syndicat. En échange, le syndicat garantit la paix sociale. Des listes noires, où figurent les noms de syndicalistes, circulent régulièrement dans ces usines.

On peut dire que la situation générale au Canada est meilleure que celle des États-Unis ou du Mexique, mais les travailleurs du Canada doivent faire face à de nombreux défis pour exercer complètement leurs droits fondamentaux. Plusieurs gouvernements provinciaux

¹⁶Voir Graciela Bensusán and Maria Lorena Cook, "Political Transition and Labor Revitalization in Mexico," chez Daniel Cornfield and Holly McCammon, eds., *Labor Revitalization*, Vol 11 dans la série *Research in the Sociology of Work*, JAI Press (2003).

¹⁷ Rapport 2003 téléchargeable sur le site de la CISL (Confédération Internationale des Syndicats libres) : <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991217579&Language=FR>

de droite ont pris des mesures contre les droits des travailleurs et les droits syndicaux. Par exemple, en Colombie Britannique, le gouvernement provincial a retiré les droits de négociation collective à 150.000 fonctionnaires des secteurs de la santé, de l'éducation et des services sociaux.¹⁸

Le comité de la liberté syndicale de l'OIT a critiqué différentes caractéristiques du système des lois sur le travail de chacun des pays. Par exemple, le Comité a constaté une violation de la Convention No. 87 (1948) de l'OIT dans une nouvelle loi adoptée par le gouvernement de droite de la province de l'Ontario qui prescrit aux employeurs d'afficher et de distribuer sur le lieu de travail des documents expliquant le processus pour mettre fin aux droits de négociation collective des syndicats.¹⁹ Le Comité a critiqué le Mexique pour son échec à remédier aux licenciements à caractère antisyndical des pilotes d'avion qui recherchaient une forme de syndicat indépendante.²⁰ Le Comité étudie actuellement une plainte déposée par le AFL-CIO accusant les États-Unis d'avoir échoué en matière de protection de la liberté d'association des travailleurs immigrants.²¹

Il pourrait difficilement en être autrement à ce stade de l'intégration régionale parmi des pays si différents. Croire que l'ANACT aurait eu pour effet d'harmoniser les lois sur le travail ou de créer un tribunal international du travail ayant le pouvoir de rechercher des preuves de manière indépendante et de supplanter les tribunaux nationaux n'est pas réaliste.

L'ANACT a été négocié par des pays ayant des systèmes très développés et des lois sur le travail très différentes. Chacun est le produit unique d'un moment, d'un espace et d'histoires sociales également liées à une langue. Le résultat a inévitablement été un compromis hybride. Les États se sont ouverts à un mécanisme de supervision transfrontalier, avec des pouvoirs d'application limités, tout en conservant leur souveraineté sur les éléments clés de leurs systèmes nationaux. Ce n'est pas l'Accord que les syndicalistes et les avocats des droits des travailleurs auraient voulu écrire. Maintenant, le défi consiste à exploiter le nouvel espace offert aux avocats par l'ANACT pour communiquer, collaborer, établir des stratégies et agir ensemble, en saisissant des opportunités qui n'avaient encore jamais existé.

¹⁸Voir Ken Georgetti, "May Day 2003: What the Workers Want," *Canada NewsWire*, 1^{er} mai 2003.

¹⁹Voir Comité de la liberté syndicale de l'OIT, Canada (Cas no. 2182)

La Fédération du travail de l'Ontario (FTO) et le Congrès de travail du Canada (CTC)

Rapport n° 330 (Vol. LXXXVIII, 2003, Série B, No. 1) (9-3-2002).

²⁰Voir Comité de la liberté syndicale de l'OIT, Mexique (Cas no. 2136)

L'Association syndicale des pilotes (d'aéronefs) du Mexique (ASPA)

Rapport n° 329 (Vol. LXXXVII, 2002, Série B, No. 3) (14-6-2001).

²¹Voir Comité de la liberté syndicale de l'OIT, États-Unis (Cas no. 2227)

La Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO)

Rapport n° 331 (*LXXXIV*, 2003, Série B, No. 2) (18-10-2002).