

6TH UNI GLOBAL UNION
WORLD CONGRESS 2023

UNI
global
union

**RISING
TOGETHER**

PHILADELPHIA



LES SYNDICATS AUX ÉTATS-UNIS : DÉFIS ET OPPORTUNITÉS

#UNIRisingTogether

LES SYNDICATS AUX ÉTATS-UNIS : DÉFIS ET OPPORTUNITÉS

*Rapport pour le 6e Congrès mondial d'UNI
Global Union*

Août 2023

David Madland

La présente synthèse fait le point sur l'état actuel des syndicats et du pouvoir des travailleurs aux États-Unis. En 2023, le mouvement syndical américain vit à la fois sa meilleure et sa pire période : d'une part, le soutien et l'intérêt des travailleurs pour les syndicats ont atteint des sommets inégalés depuis des décennies et, d'autre part, le taux de syndicalisation dans le secteur privé est proche du plus bas niveau jamais observé. Il reste à savoir si le large soutien de l'opinion publique et les initiatives encourageantes de la classe politique se traduiront par des succès sur le terrain en matière de syndicalisation et d'autonomisation des travailleurs.

Même si le soutien de l'opinion publique envers les syndicats est élevé et que de nombreux travailleurs se présentent aux

premières élections syndicales, le droit du travail américain reste fondamentalement défailant, ce qui rend la formation d'un syndicat et la négociation collective beaucoup plus difficiles qu'elles ne devraient l'être. Les employeurs disposent d'une grande latitude pour s'opposer aux efforts de syndicalisation, car les protections nationales du travail sont inadéquates. Les États sont eux aussi limités dans leurs possibilités d'aller plus loin dans la protection du droit à la syndicalisation, et nombre d'entre eux prennent des mesures pour fragiliser les syndicats du secteur privé.

Pourtant, les travailleurs continuent à se syndiquer et certains responsables politiques ont pris des mesures pour tenter de surmonter ces obstacles. Le président Biden s'est efforcé de mettre en œuvre des politiques au niveau fédéral qui faciliteraient la syndicalisation et le Congrès a examiné des propositions visant à moderniser le droit du travail à l'échelle nationale, tandis que certains États ont adopté des initiatives encourageantes pour protéger la syndicalisation des travailleurs. L'avenir

nous dira si ces efforts seront couronnés de succès et s'ils permettront de redonner durablement de la voix aux travailleurs des États-Unis.

TENDANCES DU TAUX DE SYNDICALISATION ET DE LA COUVERTURE DE NÉGOCIATION AUX ÉTATS-UNIS

La main-d'œuvre aux États-Unis représentait 158 millions de personnes en 2022, dont une part croissante employée dans les services. Ces dernières années, le secteur des services s'est considérablement développé et emploie aujourd'hui **109 millions** de travailleurs et de travailleuses. Le secteur public occupe plus de 21 millions de personnes, tandis que **la construction et l'industrie manufacturière**, deux bastions traditionnels du syndicalisme aux États-Unis, en emploient respectivement 11,8 millions et 15,2 millions. Les travailleurs et les travailleuses sans diplôme universitaire représentent 61.7 pour cent de la population active. Les travailleurs et travailleuses à temps partiel, qui sont confrontés à des obstacles

supplémentaires en matière de syndicalisation, étaient au nombre de 26 millions en 2022. Bien que de nombreuses personnes aient perdu leur emploi pendant la pandémie de Covid-19, le marché du travail s'est largement rétabli et reste solide en 2023.

Le taux de syndicalisation, tout comme la couverture des négociations collectives, est aujourd'hui à son niveau le plus bas depuis le début des années 1930, et dans le secteur privé, le taux de syndicalisation n'a jamais été aussi bas depuis plus d'un siècle. En 2022, les syndicats représentaient environ 10,1 pour cent de **l'ensemble de la main d'œuvre sur le marché du travail des États-Unis**, dont 6 pour cent des personnes travaillant dans le **secteur privé** et 33,2 pour cent de celles travaillant dans le **secteur public**. Ces chiffres marquent un net recul par rapport au pic du taux de syndicalisation atteint en 1954, lorsque 34,8 pour cent des salariés étaient **membres d'un syndicat**, et résultent d'un déclin constant au fil des décennies. La couverture syndicale a diminué dans tous les grands secteurs de l'économie :

seuls les transports, les communications et les services publics (17,9 pour cent) et la construction (12,6 pour cent) dépassent le taux national d'affiliation, tandis que l'industrie manufacturière (7,9 pour cent), le commerce de détail (4,2 pour cent) et les autres services (9,6 pour cent) se situent en deçà.

Le pourcentage de travailleurs et de travailleuses couverts par des conventions collectives est généralement assez proche du taux de syndicalisation : en 2022, le taux de couverture était de 11,3 pour cent (contre un taux de syndicalisation de 10,1 pour cent). Contrairement au reste du monde, l'adhésion syndicale aux États-Unis est presque toujours liée à une relation de négociation collective. Le syndicat n'a pas le droit de représenter un travailleur sans convention collective, souvent appelée « contrat syndical ». En outre, la grande majorité des travailleurs couverts par une convention collective sont tenus de payer des cotisations au syndicat. Les principales exceptions concernent les États ayant adopté la loi dite du « droit au travail » où le paiement des cotisations est

entièrement volontaire.

Les syndicats du secteur privé ont connu une forte croissance après l'adoption de la National Labor Relations Act (NLRA) (Loi nationale sur les relations du travail) en 1935 et tout au long de la Seconde Guerre mondiale, pour atteindre un pic d'un peu plus d'un tiers des travailleurs au milieu des années 1940 et se maintenir à ce niveau élevé jusqu'au milieu des années 1950. Le taux de syndicalisation dans le secteur privé a commencé à diminuer lentement à la fin des années 1950 et dans les années 1960, avant de connaître un déclin beaucoup plus rapide dans les années 1970 jusqu'à aujourd'hui. Le taux de syndicalisation dans le secteur privé est aujourd'hui inférieur à ce qu'il était avant l'adoption de la NLRA, qui a apporté certaines des premières protections légales à l'activité syndicale.

Le taux de syndicalisation dans le secteur public a augmenté dans les années 1960 et 1970, lorsque les travailleurs et les travailleuses de ce secteur ont obtenu le droit de se syndiquer et de négocier collectivement. Après une première

période de progression, le taux de syndicalisation s'est largement maintenu autour de 37 pour cent pendant des décennies, mais il a quelque peu baissé ces dernières années pour atteindre **33 pour cent**, car un certain nombre d'États ont limité les négociations dans le secteur public, comme nous le verrons plus loin dans le présent document.

Dans le cadre de ces tendances générales de recul dans le secteur privé et de stabilité dans le secteur public, il existe d'importantes différences d'un État à l'autre. Les États où **le taux de syndicalisation est particulièrement faible sont généralement ceux qui ont une loi dite du « droit au travail »** et limitent également les négociations collectives dans le secteur public. Il est rare que le taux de syndicalisation du secteur privé dans un État appliquant le « droit au travail » s'approche de la moyenne nationale.

LES SYNDICATS ET LA PROTECTION SOCIALE AUX ETATS-UNIS

Les syndicats jouent un rôle clé dans la protection sociale de leurs membres, car

les États-Unis disposent d'une protection sociale très limitée au niveau national, et à peine plus dans les États progressistes. Le programme fédéral de protection sociale le plus important et le plus étendu est la sécurité sociale, qui prévoit des allocations en espèces à tous les Américains en cas d'invalidité et de retraite ; Medicare et Medicaid, respectivement, offrent une assurance maladie aux personnes âgées et à celles qui sont handicapées ou dont les revenus sont inférieurs à certains seuils. En dehors de ces programmes, les régimes de retraite et l'assurance maladie sont généralement fournis par les employeurs, de sorte que l'accès à ces prestations dépend des conditions de travail et, en particulier, de l'adhésion à un syndicat qui peut négocier efficacement ces prestations.

De même, les protections fédérales du travail qui s'appliquent à tous les travailleurs et travailleuses américains sont peu nombreuses et faibles. Aujourd'hui, la Fair Labor Standards Act (FLSA) établit des normes nationales pour la rémunération des heures et des heures supplémentaires,

ainsi qu'un salaire minimum (qui est assez bas, ce qui a conduit de nombreux États à adopter leurs propres minima, plus élevés), mais aucune norme concernant les congés payés ou les vacances. Bien qu'il n'y ait que peu d'obligations légales, près de 80 pour cent des travailleurs et travailleuses américains bénéficient dans une certaine mesure de congés maladie rémunérés et à peu près le même pourcentage bénéficie de jours de vacances rémunérés. Toutefois, ces prestations peuvent être assez limitées : les travailleurs du secteur privé ne bénéficient en moyenne que de sept jours de congé de maladie payés par an, et les travailleurs à faible revenu ont beaucoup moins de chances de bénéficier de ces prestations. L'accès à d'autres types de congés payés peut être encore plus restreint. Par exemple, seul un travailleur du secteur privé sur cinq a accès à un congé familial rémunéré pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un membre de la famille.

La FLSA ne lie pas non plus le salaire minimum à l'inflation ou au coût de la vie ; par conséquent, l'augmentation du salaire minimum fédéral doit être décidée par le

Congrès, et bien qu'il l'ait fait graduellement au cours des décennies qui ont suivi son adoption, la dernière augmentation du salaire minimum fédéral a été votée il y a plus de quinze ans, en 2007, portant le salaire à 7,25 dollars de l'heure à partir de 2009. La FLSA prévoit également des sanctions en cas de recours au travail des enfants. De nombreux États et villes ont adopté des salaires minimums plus élevés et plusieurs ont mis en place des programmes de congés payés, créant ainsi un ensemble de protections inégales et incomplètes sur les lieux de travail.

Une autre caractéristique du modèle de travail des États-Unis est que l'emploi est considéré comme étant « at will » (à volonté), ce qui signifie que chaque partie peut mettre fin à la relation de travail si elle le souhaite, et ce sans préavis obligatoire. Aucune restriction ne s'applique aux licenciements abusifs, sauf s'ils impliquent une discrimination fondée sur un statut protégé, tel que le genre ou la « race ». Les travailleurs peuvent être licenciés « pour n'importe quel motif » en dehors de ces protections limitées. Il n'existe pas de

tribunal du travail pour régler les litiges ordinaires en matière de discipline. En fait, seuls les travailleurs les mieux rétribués disposent d'un contrat de travail individuel.

Le mouvement syndical américain joue un rôle crucial pour combler les lacunes de ces protections. Presque toutes les conventions collectives contiennent une disposition qui limite les licenciements et les mesures disciplinaires aux cas relevant d'un « juste motif ». Un « contrat syndical » est rendu exécutoire par un arbitrage contraignant, et le contrat protège les droits individuels de chaque travailleur concerné. À leur apogée au milieu du XXe siècle, les syndicats ont négocié des avantages et des protections de qualité pour leurs travailleurs, notamment le droit aux congés de maladie, aux congés payés, à l'assurance maladie et aux pensions, ce qui a permis de créer ce que beaucoup considèrent comme un âge d'or de la prospérité partagée entre le capital et le travail, et ces avantages ont également profité aux travailleurs non syndiqués, bien que ce ne soit pas le cas partout.

De nombreuses études montrent que les

syndicats aux États-Unis améliorent les salaires et les avantages sociaux de leurs membres et que, lorsque les syndicats ont un taux de syndicalisation suffisant, ils améliorent les rémunérations des travailleurs non syndiqués. Les recherches montrent également que les syndicats ont une influence considérable sur la réduction des inégalités économiques globales, la diminution de la rémunération des dirigeants, l'augmentation des salaires des travailleurs à revenus moyens et faibles, et la promotion de politiques publiques plus égalitaires.

Des recherches semblent indiquer que le déclin des syndicats a joué un rôle important dans l'augmentation des inégalités économiques au cours des dernières décennies. Selon une étude universitaire, environ un tiers de l'augmentation de l'inégalité salariale entre les hommes serait dû au déclin des syndicats.

BASE JURIDIQUE POUR LES SYNDICATS AUX ÉTATS-UNIS

Pour la plupart des travailleurs et des

travailleuses du secteur privé, la National Labor Relations Act (NLRA) (Loi fédérale sur les relations de travail) de 1935 établit la base juridique de l'action collective des travailleurs, y compris l'adhésion à un syndicat, la négociation collective et la grève. Avant l'adoption de la NLRA et de plusieurs lois antérieures au début des années 1900, les syndicats étaient souvent considérés comme une entrave illégale au commerce.

La structure juridique mise en place par la NLRA diffère de celle de la plupart des autres pays sur plusieurs points. Au sens de la NLRA, si une majorité de travailleurs soutient un syndicat sur son lieu de travail - en le démontrant par un vote lors d'une élection, ou si l'employeur donne son accord sur la base de la présentation de cartes signées - le syndicat devient l'agent négociateur exclusif de tous les travailleurs et les travailleuses de ce groupe. Les employeurs ne sont pas obligés de négocier collectivement avec un syndicat s'il n'obtient pas la majorité. En fait, à moins que le syndicat ne puisse prouver qu'il bénéficie du soutien de la majorité des travailleurs, la négociation n'est pas

autorisée, même si l'employeur est disposé à le faire. Si le syndicat obtient le soutien de la majorité, il doit représenter tous les travailleurs et les travailleuses de manière égale, même celles et ceux qui ne paient pas de cotisations (comme dans un État appliquant le « droit au travail »).

La plupart des employeurs insisteront pour que le soutien de la majorité soit établi par le biais d'une élection à bulletin secret, et il est courant que les employeurs mènent une vigoureuse campagne contre le syndicat au cours de la période précédant l'élection, en s'appuyant généralement sur des conseillers experts en « évitement des syndicats ». Les employeurs américains dépensent plus de 400 millions de dollars par an pour ces consultants anti-syndicats.

Les entreprises disposent d'une grande marge de manœuvre pour s'engager dans la chasse aux syndicats sans enfreindre le droit fédéral du travail. Elles peuvent, par exemple, inciter légalement les travailleurs à voter contre le syndicat en leur faisant croire que la syndicalisation entraînera la fermeture de l'entreprise ou le licenciement des travailleurs, souvent dans

le cadre de réunions « à auditoire contraint » auxquelles les travailleurs sont tenus d'assister. L'accès des organisateurs syndicaux au site de travail est limité, ce qui n'est naturellement pas le cas des employeurs. Si les employeurs enfreignent le droit du travail, les sanctions sont si faibles qu'elles sont souvent considérées comme un coût acceptable pour les entreprises. Bien que le licenciement d'un organisateur syndical puisse constituer une infraction au droit fédéral du travail, le jugement prend souvent des années et l'employeur sera tout au plus tenu d'offrir à l'employé sa réintégration et ses arriérés de salaire, déduction faite des gains qu'il a perçus entre-temps, sans autre sanction pécuniaire. Les employeurs sont accusés d'avoir enfreint la loi dans près de 42 pour cent de toutes les élections syndicales.

Même lorsque les syndicats parviennent à obtenir le soutien de la majorité et à être « certifiés », la première convention collective peut être très difficile à conclure. Bien que la loi exige de l'employeur qu'il « négocie de bonne foi », seule la moitié environ des syndicats certifiés parviennent à conclure un premier contrat, les autres

étant finalement « décertifiés ».

La structure de la NLRA tend à favoriser la négociation au niveau de l'entreprise. La NLRA ne prévoit pas l'extension des contrats syndicaux à d'autres employeurs et n'a pas souvent abouti au taux de syndicalisation nécessaire pour contraindre un groupe d'employeurs à négocier ensemble. En outre, la NLRA fait obstacle à certains types de négociations multi-employeurs : les syndicats doivent généralement obtenir la majorité des voix des salariés de chaque employeur avec lequel ils souhaitent négocier et chaque groupe de travailleurs qui forme un syndicat dans différentes entreprises constitue une unité de négociation distincte qui ne peut être regroupée qu'avec l'autorisation de l'employeur.

La NLRA bloque la plupart des mesures prises par les États et les administrations locales pour renforcer la protection des travailleurs. Les États sont toutefois autorisés à adopter des lois dites du « droit-au travail », qui interdisent aux travailleurs non syndiqués de payer des cotisations au syndicat, bien que ce dernier

soit toujours tenu de représenter les non-membres. Aujourd'hui, vingt-six États ont adopté des lois dites du « droit au travail ». Alors que les États du Sud ont été les premiers à adopter ces lois dans les années 1940 et 1950, on assiste depuis quelques années à un regain d'intérêt, même si le Michigan est devenu en 2023 le premier État depuis des décennies à abroger sa loi du « droit au travail ».

La NLRA exclut plusieurs types de travailleurs du secteur privé de son champ d'application, notamment les travailleurs et les travailleuses de certains secteurs traditionnellement occupés par les Afro-Américains et d'autres minorités, tels que l'agriculture et le travail domestique, ainsi que les contractants indépendants et le personnel d'encadrement. Quelques États ont accordé des droits syndicaux aux travailleurs du secteur privé non couverts.

Les travailleurs et les travailleuses du secteur public relèvent de différentes lois qui suivent généralement le cadre de la NLRA : les fonctionnaires fédéraux sont couverts par la Federal Service Labor-Management Relations Statute (Loi sur les

relations professionnelles dans la fonction publique fédérale), et les fonctionnaires des États et des administrations locales par diverses lois adoptées par les États. Les droits des travailleurs du secteur public varient grandement d'un État à l'autre. Certains États imposent des restrictions importantes à la négociation collective et à d'autres activités collectives et, avant 2018, les États décidaient également si les syndicats du secteur public pouvaient ou non percevoir des droits de représentation (cotisations). En 2018, cependant, le cadre de la syndicalisation dans le secteur public a radicalement changé avec l'arrêt de la Cour suprême dans l'affaire *Janus contre AFSCME*, qui a effectivement imposé à toute syndicalisation dans le secteur public le principe du « droit au travail », en déclarant inconstitutionnelle une loi de l'État de l'Illinois qui autorisait auparavant les syndicats à percevoir des droits de représentation (cotisations) de la part des travailleurs non syndiqués du secteur public. Depuis 2018, le taux de syndicalisation dans le secteur public a chuté de 0,7 pour cent et le jugement pourrait avoir creusé l'écart de

rémunération entre les travailleurs du secteur public et du secteur privé.

En bref, selon les dispositions de la NLRA, les syndicats sont les représentants exclusifs d'un groupe de travailleurs aux fins de négociation si une majorité d'entre eux souhaitent un syndicat ; la plupart des négociations se déroulent au niveau de l'entreprise ou à un niveau inférieur ; et les États ont peu de moyens d'action si ce n'est lorsqu'ils adoptent des lois dites du « droit au travail » et lorsqu'ils s'occupent de la situation des travailleurs et travailleuses non couverts.

ETAT DES LIEUX DES SYNDICATS ET PERSPECTIVES D'AVENIR

Le mouvement syndical a atteint des sommets pour ce qui est du soutien de la population et de l'intérêt des travailleurs et des dirigeants politiques, mais les syndicats sont confrontés à un certain nombre d'obstacles qui les empêchent d'inverser la tendance à la baisse du taux de syndicalisation et de la couverture syndicale et d'obtenir un soutien durable. Néanmoins, les travailleurs et les législateurs envisagent actuellement un

certain nombre de solutions pour renforcer le pouvoir des travailleurs.

Le soutien de l'opinion publique aux syndicats est aujourd'hui à son niveau le plus haut depuis 1965, puisque 71 pour cent des Américains se déclarent favorables aux syndicats. Les sondages indiquent également que près de la moitié des travailleurs adhèreraient aujourd'hui à un syndicat s'ils en avaient la possibilité. Ce soutien est particulièrement élevé chez les jeunes travailleurs et les membres de la Génération Z, dont le soutien aux syndicats dépasse les clivages de classe et d'idéologie et est même supérieur à celui des générations précédentes à leur âge.

Ce regain d'intérêt du public pour les syndicats tranche avec le passé récent, qui a vu la popularité des syndicats diminuer à la suite de la crise financière de 2007 et de la grande récession qui s'en est suivie. Ce soutien grandissant du public aux syndicats semble également se traduire par des actions collectives. Les États-Unis ont connu 417 grèves documentées en 2022, et les arrêts de travail ont augmenté d'environ 52 pour cent par rapport à 2021.

Même si elle est faible par rapport aux niveaux antérieurs, la tendance de ces dernières années a été positive, le pic de 2018 correspondant au plus grand nombre de travailleurs en grève depuis 1986 La National Labor Relations Board (NLRB) (Commission nationale des relations du travail) a signalé une augmentation de 53 pour cent des demandes d'élections syndicales au cours de l'exercice 2022 (soit le nombre le plus élevé depuis 2016). Il s'agit notamment de campagnes de syndicalisation à grande échelle chez des employeurs comme Starbucks, Amazon et des universités publiques et privées.

Les entreprises américaines restent généralement opposées aux syndicats, malgré quelques exceptions notables. De nombreuses grandes entreprises américaines continuent de mener des activités antisyndicales, selon les conclusions de la NLRB, notamment Starbucks, Google, et Amazon. Ces dernières années, les entreprises ont développé un certain nombre d'approches novatrices du travail qui affaiblissent le pouvoir des travailleurs, telles que l'embauche de « travailleurs à la

demande » qui ont les mêmes fonctions que les employés mais sont considérés comme des contractants (qui ne bénéficient pas des mêmes avantages et protections que les employés) et la fissuration des lieux de travail, où des strates de franchisés ou de sous-traitants séparent des travailleurs qui effectuent le même travail en entités juridiques distinctes.

Pourtant, quelques entreprises ont adopté une attitude plus neutre, voire conciliante, à l'égard de la syndicalisation des travailleurs. Les accords de neutralité et la reconnaissance volontaire - par lesquels les entreprises acceptent de ne pas se livrer à des actions antisyndicales au cours d'une campagne de syndicalisation, ou de reconnaître le syndicat et d'entamer des négociations sans élection supervisée par la NLRB - sont devenus légèrement plus courants, des entreprises aussi importantes que Microsoft et Ford ayant conclu des accords avec les syndicats afin de mettre en œuvre des campagnes de syndicalisation et de négociation apparemment moins hostiles. Ces

exemples restent des exceptions à la règle de l'hostilité des entreprises à l'égard de la syndicalisation, mais ils témoignent d'un changement de logique dans certains conseils d'administration, qui se demandent si les campagnes antisyndicales justifient leur coût pour les actionnaires.

Tout aussi exceptionnel est le soutien que le mouvement syndical a reçu de l'administration Biden. Le Président Biden a renouvelé à plusieurs reprises sa promesse d'être « le Président le plus pro-syndicat à la tête de l'administration la plus pro-syndicat de l'histoire américaine ». Son administration a adopté une approche pangouvernementale pour renforcer le pouvoir des travailleurs, en paroles et en actes.

La réforme du droit fédéral du travail nécessiterait une loi du Congrès, mais le président Biden et les fonctionnaires qu'il a nommés à la tête des agences fédérales disposent d'une série d'outils pour déterminer la manière dont ils mettent en pratique le droit existant. C'est ainsi que les personnes nommées par Joe Biden ont

pris des mesures concrètes pour soutenir les droits syndicaux dans l'ensemble de l'administration fédérale. La création du Groupe de travail de la Maison Blanche sur la syndicalisation et l'autonomisation des travailleurs a donné lieu à un rapport contenant près de 70 recommandations spécifiques à l'intention des agences fédérales afin de mieux protéger la syndicalisation, recommandations que l'administration est en train de mettre en œuvre. La NLRB, qui supervise les élections syndicales et statue sur de nombreux conflits du travail, a fait évoluer un certain nombre de politiques favorables aux travailleurs et a obtenu sa première augmentation de financement en près de dix ans, ce qui lui donne davantage de ressources pour poursuivre les violations du droit fédéral du travail. La NLRB a également élargi ses efforts en faveur des travailleurs à d'autres départements du gouvernement en signant un certain nombre de protocoles d'accord entre la NLRB et d'autres agences, notamment le Département du travail, le Département de la justice et le Département de la sécurité intérieure, dans le cadre de la coordination

des efforts déployés par les agences fédérales pour protéger la syndicalisation des travailleurs.

L'administration a également fait des syndicats un élément central de son approche de la politique industrielle.

L'administration Biden a adopté un vaste programme de politique industrielle visant à investir dans les infrastructures et l'industrie manufacturière tout en luttant contre le changement climatique, avec l'intention déclarée de créer de bons emplois syndiqués grâce à la mise en place d'infrastructures et d'installations manufacturières. Bien que les projets initiaux de Joe Biden en matière de politique industrielle comportaient davantage d'éléments expressément favorables aux syndicats, tels que le renforcement des sanctions en cas de violation du droit fédéral du travail, le programme adopté par le Congrès comporte toujours plusieurs éléments favorables aux syndicats et l'administration Biden s'efforce de tirer le meilleur parti de ces dispositions.

L'administration a déjà pris un certain nombre d'engagements pour créer des emplois favorables aux syndicats. Les agences fédérales chargées de la mise en œuvre ont, dans de nombreux cas, adapté leurs subventions, leurs prêts et leurs incitations fiscales aux bénéficiaires qui créeront des emplois permettant aux travailleurs et aux travailleuses de choisir librement d'adhérer à un syndicat. Ces efforts comprennent notamment la sélection de bénéficiaires de financement qui acceptent de conclure, avec les syndicats, des conventions collectives préalables à l'embauche sur des projets qui contribuent à favoriser une main-d'œuvre qualifiée, ainsi que la prise de mesures importantes pour s'assurer que les entreprises respectent les normes de qualité des emplois requises dans les trois lois et pour encourager les bénéficiaires à aller au-delà des exigences minimales. Néanmoins, la mise en œuvre du programme de politique industrielle n'en est qu'à ses débuts et le risque existe que les programmes créent de nombreux emplois mais peu de possibilités de se syndiquer.

La tentative infructueuse de l'administration de mettre en œuvre des éléments plus expressément favorables aux syndicats dans son programme de politique industrielle montre à quel point il sera difficile de réformer le droit du travail. Le droit fédéral du travail reste faible et s'affaiblit de plus en plus, car la Cour suprême continue de porter atteinte aux droits des travailleurs par des arrêts qui, par exemple, autorisent un employeur à engager des poursuites pour les dommages subis lors d'une grève.

Toutefois, des voies possibles s'offrent au mouvement syndical pour surmonter certains de ces obstacles. Le Congrès a examiné - et dans certains cas, une chambre du Congrès a même adopté - un certain nombre de projets de loi visant à moderniser le droit fédéral du travail. Le Protecting the Right to Organize (PRO) Act (projet de loi sur la protection du droit à la syndicalisation) est sans doute le plus important d'entre eux, car il renforcerait les protections légales en matière de syndicalisation des travailleurs et permettrait au gouvernement d'imposer des sanctions dignes de ce nom en cas

d'infraction. Pour les travailleurs et les travailleuses du secteur public, le Public Service Freedom to Negotiate Act (projet de loi sur la liberté de négociation dans le service public) établirait une base juridique nationale pour la négociation collective des employés du secteur public. Un certain nombre d'autres mesures, telles que la suppression de la possibilité pour les entreprises de déduire fiscalement les coûts liés à l'évitement des syndicats, ont également été introduites.

D'autres États s'engagent également dans une voie prometteuse. Le Connecticut a interdit la pratique des « réunions à auditoire contraint », une tactique antisyndicale par laquelle les employeurs forcent leurs travailleurs à assister à des réunions obligatoires au cours desquelles ils les soumettent à des discours antisyndicaux, bien que la loi ait été contestée devant les tribunaux en raison de la forte protection de la liberté d'expression accordée aux entreprises. Plusieurs États renouent également avec une pratique vieille de plus d'un siècle, à savoir la constitution de comités de travailleurs comprenant des représentants

des employeurs et des travailleurs afin de fixer des normes à l'échelle de l'État pour un secteur donné, comme c'est le cas dans le secteur de la restauration rapide en
Californie.

CONCLUSION

Si les syndicats de la plupart des pays du monde ont perdu des adhérents ou ont vu leur taux de syndicalisation diminuer au cours des dernières décennies, les syndicats des États-Unis ont pour leur part un nombre d'adhérents particulièrement faible. En outre, la législation américaine relative aux syndicats et à la négociation est telle que lorsque les syndicats ont peu d'adhérents, ils ont peu de moyens d'influer sur le marché du travail. C'est en partie à cause de ces faiblesses que les syndicats des États-Unis ont expérimenté toute une série de stratégies et de tactiques pour augmenter le nombre de leurs adhérents et exercer une plus grande influence sur le marché du travail. Ces efforts ont abouti à quelques succès, mais aucun n'a permis d'inverser les tendances fondamentales de déclin des effectifs et de l'influence.

Néanmoins, même s'il s'agit à bien des égards du pire des temps pour le mouvement syndical, les syndicats ont connu ces dernières années un regain d'intérêt et vu augmenter le soutien

populaire, ce qui a conduit à des succès de syndicalisation sur le terrain ainsi qu'à une plus grande attention portée à la réforme du droit du travail qui permettrait d'inverser le déclin du taux de syndicalisation. Reste à savoir si les obstacles auxquels est confronté le monde du travail peuvent être surmontés et si l'intérêt grandissant porté aux syndicats peut se traduire par une croissance durable des effectifs syndicaux.

David Madland est attaché supérieur de recherche et directeur stratégique de l'American Worker Project au Center for American Progress. Il est l'auteur de « Hollowed Out » (en voie de disparition) et de « Re-union ».



8-10 Avenue Reverdil
1260 Nyon, Switzerland
+41 22 365 2100
contact@uniglobalunion.org
www.uniglobalunion.org

#UNIRisingTogether