

L'Employee Free Choice Act aux États-Unis

Plus de 77 pour cent des Américains sont favorables à des lois fortes permettant aux salariés de décider de la présence d'un syndicat dans leur entreprise sans ingérence de la direction. Autoriser les travailleuses et les travailleurs à faire eux-mêmes ce choix constitue une étape essentielle vers la reconstruction de la classe moyenne américaine, car l'appartenance à un syndicat signifie des salaires et des avantages sociaux plus intéressants et la possibilité de faire entendre sa voix.

Pourquoi les États-Unis ont-ils besoin d'une nouvelle législation fédérale ?

Le droit du travail actuel n'est pas favorable aux salariés américains. Le *National Labor Relations Act* (NLRA), qui régit la constitution de syndicats et les pratiques de négociation collective dans la plupart des branches d'activité du secteur privé du pays, exige qu'une majorité de travailleurs (au moins 50 pour cent plus un) de l'établissement concerné par les négociations autorise le syndicat à les représenter pour qu'il ait légalement le droit de négocier un contrat collectif avec l'entreprise. Sinon, le syndicat ne peut pas légalement participer aux négociations collectives.

Même si 50 pour cent des salariés plus un signent de leur plein gré les cartes d'autorisation, rien n'est encore gagné. L'entreprise peut reconnaître que les cartes d'autorisation ouvrent légalement la porte à la participation du syndicat aux négociations collectives, mais elle peut tout aussi légalement refuser de les reconnaître et de mener des négociations collectives et contraindre à procéder à une élection de représentants sous l'égide du *National Labor Relations Board* (NLRB).

Les entreprises recourent aux moyens suivants pour empêcher les salariés de décider librement de la présence d'un syndicat en leur sein :

- dans 25 pour cent des campagnes de syndicalisation, les employés sont licenciés en raison de leurs sympathies et de leurs activités syndicales ;
- 78 pour cent des entreprises exigent de leurs cadres qu'ils délivrent des messages hostiles aux syndicats pendant les campagnes de syndicalisation et
- même si les salariés parviennent à créer un syndicat, la négociation de la convention collective échoue dans 44 pour cent des cas en raison de retards, de tactiques d'atermoiements et d'arguments de mauvaise foi.

Que ferait l'*Employee Free Choice Act* ?

Une étude fiable et exhaustive révèle que plus de 50 pour cent des travailleurs non syndiqués aux États-Unis sont prêts à adhérer à un syndicat, mais ne le peuvent pas en raison de manœuvres d'intimidation et de représailles de la part de l'entreprise.

L'*Employee Free Choice Act* commencerait à briser ce cercle vicieux de la manière suivante :

- *Abattre les obstacles qui empêchent actuellement les salariés de créer des syndicats pour mener des négociations collectives.*

Cette loi stipule que si une majorité d'employés a signé les autorisations appointant le syndicat pour les représenter dans les négociations collectives, le syndicat sera certifié par le NLRB sans élection. Cependant, contrairement à la propagande actuelle des patrons contre l'*Employee Free Choice Act* qui affirme, à tort, qu'il mettra fin aux élections à bulletins secrets soi-disant démocratiques, une élection sous l'égide du NLRB pourra encore avoir lieu si un tiers des employés le souhaite. La différence, c'est que ce sont les salariés qui décideront de la tenue d'élections, pas les patrons.

- *Garantir aux salariés une convention collective lors de la création du syndicat.*

La loi stipule que, si l'entreprise et le syndicat nouvellement créé ne parviennent pas à négocier une première convention sous 90 jours, l'une ou l'autre partie pourra demander la médiation du *Federal Mediation & Conciliation Service*. En l'absence d'accord au bout de 30 jours de médiation, le litige sera renvoyé à un arbitrage contraignant. Cette disposition mettra fin aux bonnes raisons que les employeurs trouvent actuellement pour justifier les retards, les attermolements et les arguments de mauvaise foi.

- *Renforcer les pénalités infligées aux entreprises qui violent la loi pendant les campagnes de syndicalisation et les négociations de la première convention.*
 - Sanctions civiles - Jusqu'à 20 000 USD par violation à l'encontre des entreprises qui s'avèrent avoir violé, volontairement et de manière répétée, les droits des travailleurs pendant une campagne de syndicalisation ou les négociations de la convention initiale.
 - Triplement du rappel de salaire - Triplement du montant du rappel de salaire que l'entreprise aurait à payer en cas de licenciement d'un employé pour activités syndicales pendant une campagne de syndicalisation ou les négociations de la convention initiale.
 - Application obligatoire et égale des procédures d'injonction - Le NLRB devrait déclencher des procédures d'injonction contre les entreprises, dont il y aurait raisonnablement lieu de penser qu'elles ont licencié des employés par anti-syndicalisme ou leur ont fait subir des pratiques discriminatoires pour cette raison.