

Etats-Unis

Léger regain de conflictualité en 1994

Aux Etats-Unis, le nombre et l'intensité des grèves se sont légèrement accrus en 1994 en comparaison avec les deux années précédentes. Cette augmentation des conflits du travail est peut-être liée à la reprise qui a commencé en 1992 et duré jusqu'à la fin de 1994. Cependant, si les grèves de l'année dernière sont liées au cycle économique, cela serait avec un certain temps de retard par rapport au début de la reprise. En effet, l'année 1993 fut particulièrement calme en matière de conflits du travail. A plus long terme, les grèves ainsi que la syndicalisation continuent leur déclin.

Les conflits majeurs de 1994 étaient limités au secteur privé. Les questions conflictuelles sont diverses : les salaires directs étaient souvent en cause, mais l'organisation du travail, la protection sociale professionnelle – assurance médicale et régimes de retraite – ainsi que la sécurité de l'emploi furent également à l'origine des confrontations entre syndicats et directions.

Les données quantitatives sur les grèves

Jusqu'à 1981, le *Bureau of Labor Statistics* du ministère du Travail américain publiait régulièrement des informations chiffrées sur toutes les grèves impliquant au moins 6 salariés. L'agence gouvernementale publiait également une classification des conflits par secteur d'activité et des indications sur les motifs des grèves. Vers le début de la présidence de Ronald Reagan, l'administration fédérale a décidé de restreindre la collecte de données par mesure d'économie. Depuis 1982, les données publiées ne concernent que les conflits impliquant au moins 1 000 salariés. Les sec-

teurs concernés ainsi que les motifs de grève n'y figurent plus.

Ainsi, la plupart des conflits échappent aux statistiques officielles depuis 1982, étant donné que seulement environ 6 % des grèves impliquent au moins 1 000 salariés. Cependant, si la plupart des grèves ont moins de mille participants, la plupart des grévistes – environ les deux tiers – sont impliqués dans les grèves de mille personnes ou plus. Ainsi, les données actuelles comprennent une minorité des conflits mais la grande majorité de salariés participants. D'après certains chercheurs, les « petites » grèves restent à peu près dans des proportions constantes avec les grandes, ce qui impliquerait que les grèves répertoriées dans les chiffres disponibles depuis 1982 constituent un bon indicateur de l'impact de l'ampleur des grèves dans leur ensemble ⁽¹⁾. En revanche, l'absence de données sur les secteurs et les motifs des grèves depuis 1982 appauvrit considérablement les enseignements que l'on peut tirer des statistiques.

Les données du *Bureau of Labor Statistics* sur les grèves sont publiées dans le *Monthly Labor Review*, une publication mensuelle du ministère du Travail. Y figurent régulièrement, par mois et par année :

- le nombre de grèves déclenchées dans la période
- le nombre de grèves en cours
- le nombre de salariés impliqués dans les grèves ayant commencé dans la période
- le nombre de salariés impliqués dans les grèves en cours
- le nombre de journées de travail perdues pour cause de grève

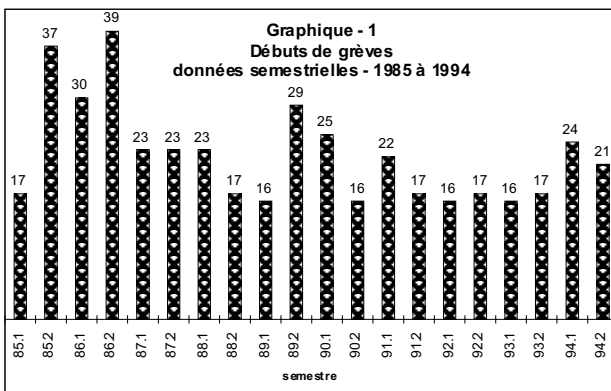
(1) Garen, John et Joseph Krislov, "An Examination of the New American Strike Statistics in Analysing Aggregate Strike Incidence", *British Journal of Industrial Relations*, n° 1, mars 1988, pp. 75-84.

- le temps de travail perdu pour cause de grève en pourcentage du temps de travail salarié total dans l'économie

Toutes ces informations se limitent aux grèves d'au moins 1 000 salariés.

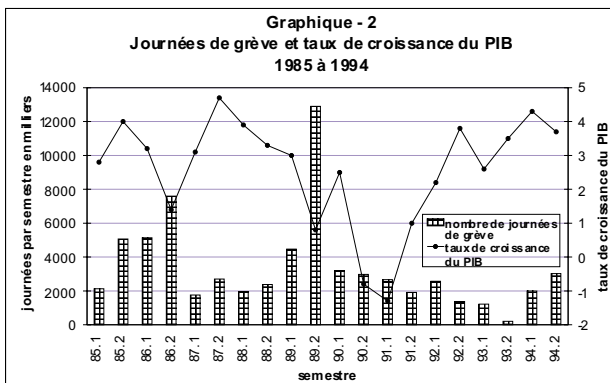
L'évolution des grèves à court et à long terme

Le graphique 1 montre l'évolution du nombre de débuts de grèves par semestre entre 1985 et 1994. En 1993, seulement seize grèves ont été déclenchées au premier semestre et dix-sept au deuxième, soit un total de 33 sur l'année. En revanche, en 1994, 45 grèves ont commencé, 24 au premier semestre et 21 au deuxième.



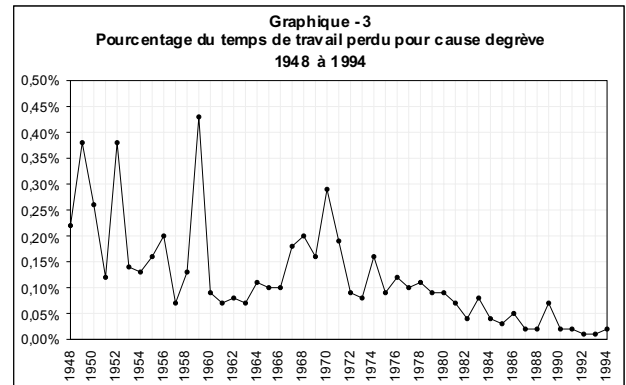
Source : rubrique "Work stoppages involving 1,000 Workers or more", divers numéros du Monthly Labor Review

Le nombre de jours non travaillés pour cause de grève constitue un indicateur de l'ampleur des mouvements. Le graphique 2 montre son évolution par semestre entre 1985 et 1994. Au deuxième semestre de 1993, le nombre était très bas : le chiffre est de seule-



Source : PIB OCDE, journées de grève : voir graphique 1

ment 204 000 jours, soit le niveau le plus bas depuis 1985. On constate une nette remontée en 1994, avec 1,99 million de jours au premier semestre et 3,02 millions au deuxième. (L'estimation pour les premiers trois mois de 1995, publiée au mois de juin, est de 1,04 million de jours, ce qui indiquerait que les grèves continuent d'être assez importantes au début de cette année.)



Source : 1948 à 1983 : Monthly Labor Review, décembre 1984, P.94 ; années suivantes : "Work stoppages involving 1,000 workers or more", divers numéros du Monthly Labor

Toutefois, ce niveau est très bas si l'on regarde l'évolution à plus long terme. Les données du Bureau of Labor Statistics comparent le temps du travail perdu pour cause de grève avec le temps de travail salarié total. Le graphique 3 montre l'évolution du pourcentage de temps de travail perdu pour cause de grève entre 1948 et 1994. L'année la plus forte dans la série est 1959 avec 00,43 % du temps de travail perdu pour cause de grève. Le graphique montre une tendance à la baisse dans les années 80 et 90.

— Tableau 1 —

Moyenne par décennie du pourcentage de temps de travail perdu pour cause de grève 1950 à 1994.

Années	Moyenne
1950 à 1959	00,20 %
1960 à 1969	00,12 %
1970 à 1979	00,13 %
1980 à 1989	00,05 %
1990 à 1994	00,02 %

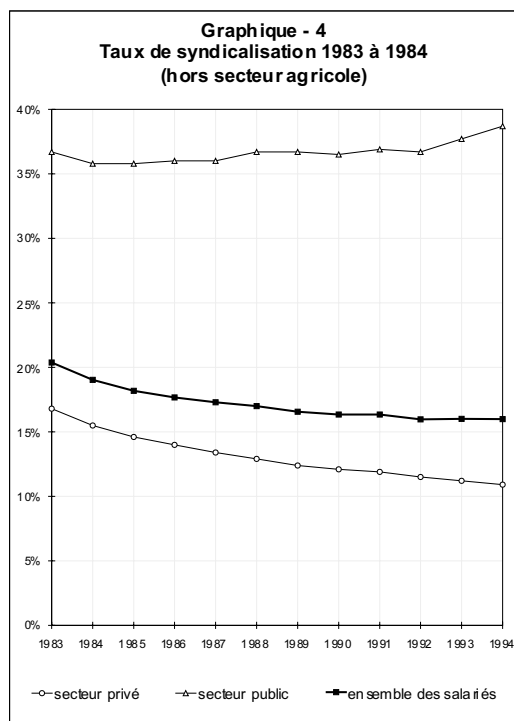
Source : voir graphique 3

A seulement 0,02 %, la moyenne pour les années 90 est nettement plus basse que pour les autres décennies. Déjà dans les années 80 elle n'était que de 0,05 %.

Une baisse de la syndicalisation qui continue

La période des années 70 et 80 a vu une baisse continue de la syndicalisation aux Etats-Unis, fait qui est à relier à la baisse à long terme et à moyen terme de l'ampleur des mouvements de grève. Cette baisse s'est poursuivie depuis 1990.

Le graphique 4 montre l'évolution du taux de syndicalisation entre 1983 et 1994 pour le secteur privé et le secteur public. Dans le secteur public, le taux est resté assez constant sur la période avec une certaine augmentation, surtout depuis 1992 : il est passé de 36,7 % en 1983, à 36,5 % en 1990 et à 38,7 % en 1994. En revanche, la syndicalisation a nettement diminué dans le secteur privé : à 16,8 % en 1983, le taux de syndicalisation n'était plus que de 12,1 % en 1990 et de 10,9 % en 1994. Le secteur public américain, qui n'est composé que des administrations publiques, emploie environ 17 % des salariés du pays, et donc la hausse significative de la proportion des adhérents syndicaux parmi ses salariés n'a pas été suffisante pour compenser la baisse de la syndicalisation dans le secteur privé.



Source : rubrique "Union Affiliation Data", *Employment and Earnings*, numéros de janvier

Au total, le taux de syndicalisation pour l'ensemble des salariés – hors agriculture – est passé de

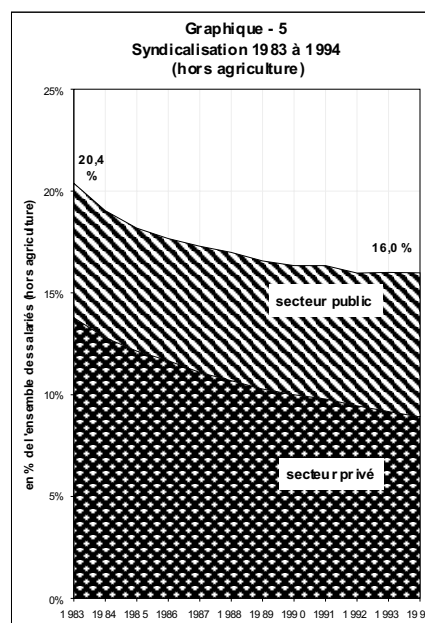
20,4 % en 1983 à 16,0 % en 1994. En incluant l'agriculture, le taux total baisse à 15,5 % en 1994.

— Tableau 2 —
Taux de syndicalisation 1983, 1990 et 1994

Secteur	1983	1990	1994
Secteur public	36,7 %	36,5 %	44,7 %
Secteur privé	16,8 %	12,1 %	10,9 %
Ensemble hors agriculture	20,4 %	16,3 %	16,0 %
Ensemble y compris agriculture	20,1 %	16,1 %	15,5 %

Source : voir graphique 4

Le graphique 5 montre l'évolution de la proportion de salariés syndiqués dans l'ensemble de l'économie (hors agriculture) en mettant en parallèle les adhérents du secteur privé avec ceux du secteur public. On y voit nettement la progression de la proportion des syndiqués travaillant dans le secteur privé. Au total, en 1994, les adhérents syndicaux du secteur public représentent 44 % de l'ensemble des adhérents du pays, alors qu'en 1983 ils ne représentaient que 32 % de l'ensemble.



Source : voir graphique 4

La baisse de la syndicalisation dans le secteur privé contribue à expliquer la baisse à long terme des grèves. Beaucoup de catégories dans le secteur public n'ont pas le droit de faire grève. Dans le secteur privé, la propension à la grève dépend dans une grande mesure de la force des syndicats. Il est possible que la reprise ait amené les travailleurs syndiqués dans certaines branches ou certaines entreprises à se confronter

au patronat lorsque celui-ci refuse d'accorder aux salariés une part des profits nouveaux. Mais globalement les syndicats continuent à perdre des adhérents et des forces dans le secteur privé.

Les grèves majeures de 1994

Les arrêts de travail les plus importants se sont produits dans le secteur privé. Des conflits majeurs ont eu lieu dans les transports (transports routiers, chemins de fer) et l'industrie manufacturière (pneus, machines pour la construction, automobiles). Les éléments des descriptions suivantes proviennent du *Monthly Labor Review* ⁽¹⁾.

Les transports routiers et les Teamsters

Le syndicat des camionneurs, les *Teamsters*, a mené une grève d'une durée de 24 jours lors de la négociation du contrat national de branche. Au cours de la grève, le ministre du Travail, Robert Reich, a convaincu le syndicat et ses interlocuteurs patronaux d'accepter l'intervention de médiateurs nommés par un organisme de l'administration fédérale, le *Federal Mediation and Conciliation Service*. La grève s'est terminée fin avril avec la signature d'un nouvel accord d'une durée de quatre ans.

Dans le secteur des transports routiers, le syndicat négocie avec des associations d'employeurs un contrat couvrant l'ensemble de ses adhérents travaillant dans différentes entreprises à travers le pays. Cette négociation de branche s'est affaiblie dans les années 80. La plus importante des associations patronales interlocutrices du syndicat, *Trucking Management Incorporated*, regroupe en 1994 seulement 23 entreprises, alors qu'elle avait 300 entreprises membres en 1979. Dans la même période, le nombre d'adhérents syndicaux couverts par l'accord de branche a baissé de 300 000 à 110 000. La grève de 1994 fut le plus long arrêt de travail national des camionneurs dans l'histoire du syndicat, mais elle était de portée moindre que les grèves nationales du passé en raison du nombre plus important d'entreprises non syndiquées dans le secteur.

Au début du conflit, le patronat proposait la création d'une nouvelle catégorie de travailleurs à temps partiel qui aurait remplacé une partie des salariés travaillant à temps plein. Cette catégorie aurait été rémunérée à un taux horaire moindre que les autres salariés et elle n'aurait pas eu droit à une protection sociale (notamment l'assurance médicale) pendant la première année d'activité. Le syndicat a fait reculer le patronat sur cette question.

Cependant, les employeurs ont obtenu dans le nouvel accord le droit de recourir plus qu'auparavant à des travailleurs temporaires pour les chargements. Ils ont également obtenu le droit de recourir plus qu'auparavant à des transports de chargements par chemin de fer, mais le syndicat a négocié en échange de fortes garanties de l'emploi.

Une autre question conflictuelle fut celle de plaintes non résolues à la dernière étape des procédures de réclamation. Le patronat voulait au départ purement et simplement interdire les grèves pour plaintes non résolues, grèves autorisées sous l'ancien contrat. Le nouvel accord prévoit comme dernière étape une procédure de médiation pour les plaintes non résolues.

L'accord fut approuvé par une majorité de la base, mais il fait l'objet d'une certaine dissension interne au syndicat. Une fraction qui s'oppose au président des *Teamsters*, Ron Carey, prétend que les négociateurs syndicaux auraient cédé du terrain sur des questions clés.

Deux compagnies de chemin de fer et les cheminots de l'UTU

Deux grèves opposant deux compagnies de chemin de fer et une organisation de cheminots, le *United Transportation Union* (UTU), ont attiré l'attention du public sur un plan national. Les négociations collectives dans ce secteur sont régies par une réglementation fédérale spécifique depuis 1926, le *Railway Labor Act*. Cette loi donne à l'Etat fédéral le pouvoir d'imposer aux négociateurs un conseil de médiateurs nommé par le Président. Ainsi, les syndicats peuvent-ils être obligés d'attendre les recommandations des médiateurs avant de faire grève ou de continuer une grève

(1) Les informations proviennent du rapport annuel sur l'ensemble des négociations collectives de chaque année, Cimini, Michael H. et Charles J. Muhl, "Labor Management Bargaining in 1994", *Monthly Labor Review*, janvier 1995, pp. 23-39, ainsi que de la rubrique mensuelle "Developments in Industrial Relations" du *Monthly Labor Review*. Isabel da Costa a été consultée sur la signification de certains aspects des négociations et des accords.

déjà entamée. Le président Clinton a utilisé ce pouvoir dans les deux conflits de 1994.

▪ *Long Island Rail Road*

La grève de 2 300 travailleurs contre le Long Island Rail Road n'a duré que deux jours, en septembre, mais le syndicat a eu gain de cause dans l'accord qui fut signé par la suite, accord qui restera valable pendant une durée de trois ans. La grève a suivi une série de discussions qui avaient commencé deux ans et demi auparavant, avec des interventions de médiateurs fédéraux et des périodes d'attentes imposées par l'administration fédérale. La compagnie assure le transport quotidien d'un grand nombre de travailleurs dans la région de la ville de New-York, donc l'arrêt de ses trains a eu un impact immédiat et fort sur la population de la région. La direction espérait que le Congrès national interviendrait rapidement pour mettre fin à la grève en votant une loi d'urgence, comme il l'a fait par le passé lors de conflits dans les chemins de fer. Lorsqu'elle s'est rendu compte que le Congrès n'agirait pas dans ce sens, elle a cédé à plusieurs revendications syndicales.

Au départ, la direction voulait modifier l'organisation du travail de manière à imposer une certaine polyvalence aux salariés. Elle voulait également leur imposer du travail les week-ends, créer des postes à temps partiel, limiter les indemnités journalières pour des arrêts consécutifs à des accidents de travail et réduire les indemnités payées traditionnellement dans le secteur aux salariés qui changent de poste. Il y avait également des désaccords sur le niveau des salaires. La direction a fini par céder du terrain sur toutes ces questions.

▪ *Soo Line*

Le syndicat des cheminots a mené une grève plus longue contre la compagnie Soo Line dans la région de Chicago. Les grévistes étaient au nombre de 1 100. Une intervention présidentielle a coupé court au conflit et l'accord signé plusieurs mois plus tard allait pour l'essentiel dans le sens de ce que voulait la direction.

Le conflit était centré autour de la question du nombre de cheminots dans les équipes conduisant les trains. Habituellement, ils sont trois ou quatre et la direction voulait réduire les équipes à deux personnes, ce qui devait éliminer environ 600 postes de cheminots.

La grève a commencé en juillet. A la fin août, le syndicat a menacé de déclencher des grèves de solidarité en imposant des piquets de grève à d'autres com-

pagnies de chemin de fer dans la région. Les grèves de solidarité, généralement interdites aux Etats-Unis, sont autorisées dans les chemins de fer. Trois jours plus tard, le président Clinton, voulant éviter l'expansion du conflit, a ordonné aux grévistes de retourner au travail pendant au moins six mois. Le Président a créé un conseil d'urgence de médiateurs pour arbitrer le conflit. Le conseil a donné ses recommandations en octobre et, le mois suivant, le syndicat a signé un accord qui suit ses recommandations dans leurs grandes lignes. D'après le *Monthly Labor Review*, l'accord est plus ou moins proche de ce que voulait l'employeur au départ. La direction a désormais le droit de faire conduire les trains par des équipes de deux personnes. L'accord prévoit toutefois un accroissement des salaires et des primes exceptionnelles plus importantes que ce que proposait la direction au départ.

Trois compagnies de pneus et les United Rubber Workers

Les accords avec les plus importants fabricants de pneus sont arrivés à leur terme en 1994, entre avril et septembre. A l'occasion des négociations, plus de 8 000 adhérents du syndicat des travailleurs du caoutchouc, les *United Rubber Workers*, ont participé à des grèves dans trois entreprises – Bridgestone/Firestone, Pirelli Armstrong et Dunlop – toutes à capital étranger. De nouveaux accords d'une durée de trois ans ont été signés sans conflit avec Uniroyal Goodrich, Goodyear et Kelly-Springfield.

▪ *Bridgestone/Firestone*

Au cours de discussions sur le nouvel accord, la direction voulait réduire les salaires, ainsi que la protection sociale en matière d'assurance médicale, chômage temporaire, indemnisation d'accidents du travail et pensions de retraite. De plus, elle voulait allonger les horaires quotidiens sans compensation supplémentaire. Le 12 juillet, environ 4 200 salariés ont commencé une grève dans cinq usines. L'entreprise possède sept usines non syndiquées. Un mois plus tard, l'entreprise a commencé à embaucher des salariés permanents pour remplacer les grévistes, action que tolère la législation américaine⁽¹⁾. Les grévistes sont retournés au travail en mai 1995.

▪ *Pirelli Armstrong*

Environ 1 700 syndicalistes ont commencé une grève chez Pirelli Armstrong le 15 juillet. Dans les discussions sur la nouvelle convention, la direction exigeait des concessions similaires à celles réclamées par la direction de Bridgestone/Firestone. La

grève fut déclenchée après l'annonce par la direction qu'elle allait d'une part mettre fin à l'assurance médicale couvrant environ 3 000 retraités de l'entreprise et qu'elle allait d'autre part vendre une de ses usines. L'usine a été effectivement vendue le 19 juillet (à la compagnie Titan Wheel International). La nouvelle direction a menacé d'y embaucher des salariés permanents pour remplacer les grévistes s'ils ne retournaient pas au travail en attendant le résultat de discussions sur un nouvel accord. Les 680 syndicalistes sont retournés au travail le 26 août. En septembre, Pirelli Armstrong aurait embauché quelque 130 salariés pour remplacer des grévistes et la direction a annoncé son intention d'en embaucher d'autres.

• **Dunlop**

Une grève impliquant environ 1 600 salariés a éclaté le 21 juin dans une usine de la compagnie Dunlop située dans l'Alabama. Le syndicat et la direction avaient des désaccords profonds sur la négociation d'une nouvelle convention collective. Le 23 septembre, la base a approuvé une proposition de convention sous la menace d'une fermeture de l'usine en cas de rejet. L'accord, signé pour une durée de trois ans, est peu favorable aux salariés. Il prévoit entre autre mesures, une réduction des salaires, l'instauration pour la première fois de cotisations salariés pour l'assurance médicale, et des équipes en 2 x 12 au lieu de 3 x 8.

Caterpillar et l'UAW

Une grève a commencé dans l'entreprise Caterpillar en avril. L'entreprise fabrique des machines lourdes pour la construction. Il s'agit d'une nouvelle étape dans un conflit qui a commencé avec une grève dans deux usines en novembre 1991. Entre septembre 1993 et mai 1994, il y a eu huit arrêts de travail à chaque fois dans une partie des établissements de la société.

Le 7 juin, le syndicat des travailleurs de l'automobile, l'UAW, a commencé une neuvième grève dans une usine. Le 16 juin, la direction a accepté de négocier pour la première fois depuis deux ans. Les discussions ont eu lieu le 20 juin et elles ont immédiatement achoppé sur la question de la réembauche de 14 syndicalistes qui selon l'UAW ont été licenciés

à cause de leurs activités syndicales, ce qui est illégal. Le même jour, quelque 8 000 salariés ont quitté leurs postes et le lendemain encore 6 000.

Au moins jusqu'au début de 1995, l'entreprise avait réussi à maintenir sa production et ses profits. Le travail des grévistes a été assuré par des cadres et des employés de bureau, des travailleurs embauchés temporairement, des syndicalistes qui ont accepté de retourner au travail et des salariés employés de concessionnaires. La direction a également accru la production dans ses usines non syndiquées et elle a importé des machines produites dans des usines situées à l'étranger. Finalement, elle a investi de manière à automatiser davantage la production, réduisant ainsi le nombre de travailleurs nécessaires pour l'assurer.

Le syndicat considère comme inacceptables plusieurs points dans les propositions patronales. La direction veut obliger les salariés à se faire soigner par des médecins membres d'un seul réseau de soins. Le syndicat conteste le lien que la direction veut établir entre le niveau des salaires et la productivité. Finalement, la direction voudrait embaucher des apprentis ayant une rémunération inférieure à celle des travailleurs permanents pour occuper jusqu'à 45 % des postes. Le conflit était toujours en cours au milieu de l'été 1995.

General Motors et l'UAW

General Motors a connu des grèves importantes dans trois établissements pendant l'année 1994. Les négociations collectives nationales dans l'industrie de l'automobile avaient eu lieu en octobre 1993, lorsque les trois compagnies, Ford, GM et Chrysler, ont signé des accords d'une durée de trois ans. Cependant, il fallait que les trois compagnies négocient avec les sections locales du syndicat des questions qui ne sont pas réglées dans les trois « accords maître » (*master contracts*). Il s'agit de questions concernant l'organisation du travail, l'emploi, les horaires des équipes et le nombre d'heures supplémentaires. Chez GM, il existe 112 accords locaux. Des grèves ont éclaté à l'occasion de négociations sur ces accords dans une usine de camions, dans deux usines de pièces automobile et dans un « centre technique ».

(1) Cf. "Une défaite cuisante pour le droit de grève", Chronique internationale, n° 18, septembre 1992, pp. 19-22.

■ Une usine de camions

La première grève a eu lieu dans une usine de camions à Shreveport en Louisiane. Le syndicat national considérait cette usine comme un test, voulant démontrer à la direction, et aux salariés des autres établissements, que le syndicat ne céderait pas au chantage à l'emploi en acceptant de faire des concessions dans d'autres domaines. L'accord, signé à la suite d'une grève de six jours qui a impliqué 2 300 travailleurs, prévoit des embauches dans l'usine. Il prévoit également l'embauche d'adhérents du syndicat mis à pied par l'usine par un sous-traitant non syndiqué qui fabrique des produits faits auparavant dans l'usine de GM.

■ Deux usines de pièces automobile

La direction de deux usines qui fabriquent des pièces à Dayton dans l'Etat de Ohio avait annoncé son intention de confier certaines pièces pour des freins à des sous-traitants en Australie. La grève fut brève mais efficace parce que la direction avait adopté la production « *just-in-time* » et en conséquence l'entreprise n'avait pas de stocks. Au bout de deux jours de grève, GM a été obligé d'arrêter la production dans deux autres usines employant 7 900 salariés et la direction a estimé qu'elle serait obligée de fermer la plupart de ses usines en Amérique du Nord si la grève durait plus d'une semaine. Un accord a été signé après la grève, mais la question de la sous-traitance des pièces pour les freins n'a pas été résolue.

■ Un centre technique

La grève au « centre technique » du Michigan a été suivie par 3 500 salariés hautement qualifiés : ingénieurs, informaticiens, spécialistes en entretien d'équipements, etc. L'unité est responsable de la conception de nouveaux modèles de véhicules. La direction avait décidé de sous-traiter des travaux ou de les confier à des salariés non syndiqués. L'accord signé à la suite de la grève, qui a duré sept jours, prévoit la réduction de la sous-traitance et un programme de nouveaux investissements en équipements informatiques, de manière à ce que l'unité puisse reprendre des travaux de conception assistée par ordinateur faits à l'extérieur.

Certains thèmes communs émergent à travers ces conflits aux origines et aux issues diverses. En particulier, deux questions que le mouvement syndical tente de régler en changeant la législation nationale sont en jeu dans plusieurs grèves majeures de 1994.

L'assurance médicale, qui fait systématiquement l'objet de clauses dans les accords négociés pour les

salariés syndiqués, continue à constituer un sujet fréquent de désaccords (Teamsters, Caterpillar, les trois compagnies de pneus). L'AFL-CIO et beaucoup de fédérations syndicales se sont plongées en 1993 et 1994 dans une campagne politique pour l'instauration d'une assurance médicale obligatoire pour l'ensemble des citoyens américains. Le mouvement syndical continue à se battre pour des réformes au niveau des Etats, mais la défaite de la réforme nationale veut dire que les organisations syndicales, à tous leurs niveaux, continueront à être confrontées à des tentatives patronales de réduire la couverture et d'en faire payer une part croissante du coût aux salariés. Souvent ces dernières années, les hausses de rémunération globale ont été consacrées au coût croissant de l'assurance médicale, ce qui a contribué aux blocages des salaires directs. Une réforme nationale n'aurait pas résolu tous les problèmes de l'assurance médicale, étant donné que les travailleurs syndiqués auraient gardé une couverture supplémentaire à la couverture obligatoire, comme les assurances complémentaires qu'ont beaucoup de salariés français. Cependant, une réforme nationale aurait probablement réduit les tensions qui produisent souvent des conflits sur cette forme de protection sociale.

Dans certaines des grèves citées, le patronat a utilisé l'embauche de salariés permanents, ou la menace de telles embauches, pour essayer de forcer des grévistes à revenir au travail par peur de perdre leur emploi (Bridgestone/Firestone, Pirelli Armstrong). Là encore, l'AFL-CIO essaie, depuis plusieurs années, de faire voter une loi nationale interdisant le remplacement de salariés en grève, sans succès pour l'instant. Les syndicats considèrent que le fait qu'une telle pratique soit tolérée par la législation constitue une négation du droit de grève. En effet, être « remplacé » par un nouveau salarié permanent revient à être licencié pour fait de grève.

Le mouvement syndical américain avait de forts espoirs de voir changer la législation nationale sur ces deux questions – l'assurance médicale et la sécurité de l'emploi de grévistes – lors de l'élection de Bill Clinton. Cependant, les deux réformes ont échoué et, avec le retour en force des républicains au Congrès, elles n'aboutiront pas dans les mois, voire les années qui viennent.

Lucy apROBERTS

Sources :
Monthly Labor Review, Employment and Earnings, British Industrial Relations Review, AFL-CIO News.