Document generated on 07/05/2025 6:10 p.m.

À bâbord !
Revue sociale et politique

Menace à la liberté d'association en pleine pandémie : États-Unis

Léa Fontaine

Number 86, December 2020

URI: https://id.erudit.org/iderudit/95482ac

See table of contents

Publisher(s)

Revue À bâbord !

ISSN

1710-209X (print)
1710-2103 (digital)

Explore this journal

Cite this article

Fontaine, L. (2020). Menace à la liberté d'association en pleine pandémie : États-Unis. *À bâbord !*, (86), 56–57.

Tous droits réservés © Léa Fontaine, 2020

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

Mémorial à Washington représentant les personnes mortes de la COVID-19 aux États-Unis. Photo : Ted Eytan (CC BY-ND 2.0).

ÉTATS-UNIS

MENACE À LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION EN PLEINE PANDÉMIE

Léa Fontaine, professeure au département des sciences juridiques de l'UQAM, membre du CRIMT et du GIREPS

Ce n'est un secret pour personne : Trump n'a pas la fibre syndicale ! Le gouvernement étasunien fait peu de cas des conventions internationales du travail, en l'occurrence des conventions n°s 87 et 98 de l'Organisation internationale du travail (OIT). Ceci est encore plus criant en période de pandémie.

La Fédération américaine du travail – Congrès des organisations industrielles (American Federation of Labor – Congress of Industrial Organizations, AFL-CIO) et le Syndicat international des employés de services (Service Employees International Union, SEIU) ont conjointement déposé une plainte très détaillée contre le gouvernement des États-Unis auprès du Comité de la liberté syndicale de l'OIT (cas n° 3394). Le motif de cette plainte concerne la violation des droits fondamentaux de la liberté d'association par les politiques, lois et pratiques.

Est en jeu notamment la liberté de s'organiser en association syndicale et de négocier collectivement les conditions de travail. Cette plainte concerne des évènements ayant eu lieu avant la pandémie, mais aussi d'autres, plus récents, depuis le début de la crise. Les travailleur·euse·s touché·e·s par cette plainte représentent environ 14 millions de personnes syndiquées et 1 million de personnes désireuses de l'être. Selon, le président de l'AFL-CIO, non seulement le gouvernement Trump a violé les droits des travailleur·euse·s, mais tout cela a donné lieu aux décès de certains d'entre eux et elles : face à ce scandale, porter plainte s'imposait. Or, c'est le type de plainte habituellement déposée contre des pays anti-démocratiques…

REFUS D'ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Citons quelques exemples de violation des conventions internationales du travail. D'abord, l'organisme du ministère du Travail étasunien responsable de la santé au travail (Occupational Safety and Health Administration, OSHA) a refusé d'adopter des règlements imposant le port du masque, la réalisation de tests, la distanciation sociale, la désinfection et le lavage

des mains, etc., et a préféré émettre de simples recommandations, en insistant sur le fait qu'elles ne créaient aucune nouvelle obligation légale. Certaines institutions locales ont tenté de pallier cette absence de réponse, mais les travailleur·euse·s ont vu leur santé et leur sécurité mises en danger sans négociation collective.

Autre exemple du comportement du gouvernement Trump : la loi étasunienne (National Labor Relations Act) censée protéger le droit à l'organisation et la négociation collectives, et son tribunal du travail (National Labor Relations Board), bannissent certaines catégories de travailleur·euse·s du champ d'application de la convention nº 87 alors que celle-ci ne fait aucune discrimination. Pour rappel, la convention n° 87 (1948) protège la liberté syndicale et le droit syndical. Prenons par exemple les travailleur·euse·s agricoles : ceux et celles-ci sont forcé·e·s de travailler dans les champs et les vergers touchés par la COVID, certain·e·s ont attrapé le virus, voire en sont mort·e·s. En mars 2020, le gouvernement fédéral a défini les travailleur·euse·s agricoles comme des travailleur·euse·s essentiel·le·s. Dès lors les employeurs ont pu les obliger à travailler au lieu de rester à la maison pour des raisons de santé et de sécurité, alors même qu'ils et elles sont privé·e·s du droit de se défendre collectivement.

La convention nº 98 (1949), qui défend le droit de s'organiser syndicalement et le droit à la négociation collective, est également violée dans la mesure où, forts de ces postures légales, des employeurs ont refusé en bloc de consulter ou de négocier avec les travailleur·euse·s et leurs représentant·e·s au sujet des risques liés à la COVID, et aux conditions de travail et de santé.

OBSTRUCTION ANTI-SYNDICALE

Un autre exemple de comportement dénoncé concerne encore les travailleur·euse·s couvert·e·s par le National Labor Relations Act. Avant la pandémie, le gouvernement avait commencé à affaiblir la loi et à annuler de nombreuses protections. En parallèle, il a octroyé aux employeurs de nouveaux outils pour restreindre les communications entre les travailleur·euse·s et les syndicats, et pour miner les relations de négociation collective, en apportant des changements unilatéraux, en suspendant les élections syndicales, en refusant de reconnaître les syndicats en place… Cette tendance a pris de l'ampleur pendant la pandémie, laissant travailleur·euse·s et syndicats désarmés au moment d'exercer leurs droits pour protéger leur santé, leur sécurité et leurs conditions de travail. De l'aveu même des employeurs, le tribunal du travail les aide à contrecarrer le syndicat et à imposer des règles interdisant aux travailleur·euse·s de parler de la COVID sur les lieux de travail et les soumettant à des mesures disciplinaires en cas d'infraction.

Bien sûr l'organisation et la négociation collectives ne permettent pas de garantir des lieux de travail protégeant parfaitement la santé et la sécurité des travailleur·euse·s pendant la pandémie, mais c'est la voie la plus efficace pour y parvenir. Ayant voix au chapitre, les travailleur·euse·s syndiqué·e·s peuvent participer à la détermination de leurs conditions de travail au sein d'une convention collective, qui a force exécutoire. Mais jusqu'où ira le gouvernement américain ? Rappelons que le pouvoir de l'OIT en la matière n'est pas coercitif… àb

Photo : Thomas Hawk (CC BY 2.0).

CONVENTIONS DE L'OIT

Si les États-Unis n'ont pas ratifié ces conventions internationales du travail, ils y sont quand même tenus en raison de leur appartenance à l'OIT. En effet, les conventions 87 et 98 constituent, avec six autres conventions, des normes fondamentales obligatoires.

Convention nº 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948)

Les travailleur·euse·s et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont notamment le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, de s'y affilier, d'élaborer des statuts et règlements, d'élire des représentant·e·s, d'organiser leur programme d'action, de créer des confédérations et fédérations.

Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal et s'engager à prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleur·euse·s et aux employeurs le libre exercice du droit syndical.

Convention nº 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949)

Les travailleur·euse·s doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tout acte de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi, notamment basés sur l'affiliation syndicale. Il en va de même des actes d'ingérence tels que la domination de l'employeur lors de la création d'une organisation de travailleuses et travailleurs, le financement patronal d'organisations syndicales, etc.

Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation la plus large de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleur·euse·s d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.