

Droits au rabais

Wal-Mart bafoue le droit des travailleurs américains à la liberté syndicale

Le droit des travailleurs à se syndiquer est clairement établi par les lois internationales relatives aux droits humains. En tant que membre de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et comme Etat partie à plusieurs instruments internationaux importants, les Etats-Unis ont l'obligation légale de protéger ce droit fondamental. En pratique, on en est loin.

Selon le droit international, les employeurs ne peuvent entreprendre de campagnes antisyndicales agressives et coercitives qui entravent la constitution de syndicats ou qui usent de représailles contre des travailleurs ayant soutenu un syndicat. Le droit international oblige les pays à proscrire de telles pratiques, à sanctionner les contrevenants par des amendes significatives et dissuasives, et à faire respecter les interdictions. Les pratiques et les lois du travail américaines ne répondent pas aux normes internationales. Les lois des Etats-Unis autorisent l'employeur à utiliser une myriade de tactiques qui empêchent les travailleurs de se syndiquer, et prévoient des sanctions si légères qu'elles ne réussissent pas véritablement à dissuader les employeurs d'enfreindre les lois. Et Wal-Mart Stores, Inc. (Wal-Mart), en profite pleinement.

Wal-Mart est un exemple qui illustre les points faibles de la législation du travail aux Etats-Unis. Wal-Mart est la plus grosse entreprise mondiale avec un chiffre d'affaires de 351,14 milliards de dollars et 11,3 milliards de bénéfices pour l'année fiscale qui s'est terminée en janvier 2007. C'est le plus grand employeur privé des Etats-Unis avec plus de 1,3 million de travailleurs américains et près de 4 000 magasins établis dans tout le pays. Aucun de ces travailleurs n'est syndiqué. Ce n'est pas un hasard. Wal-Mart recourt à une stratégie sophistiquée et complexe pour empêcher l'activité syndicale dans ses magasins américains et, quand cette stratégie échoue, écrase cette activité où qu'elle démarre.

Etant donné sa position de leader influent du marché, la conduite de Wal-Mart est particulièrement préoccupante. Par définition, la façon dont Wal-Mart traite ses employés a un impact important aux Etats-Unis et au-delà.

Nos recherches démontrent que Wal-Mart fait preuve d'ingérence agressive dans le droit des travailleurs de se syndiquer. Nous estimons que ce devrait être un motif de préoccupation quelle que soit l'opinion que l'on a dans le débat actuel portant sur le bénéfice apporté par Wal-Mart aux communautés locales et, plus généralement, aux Etats-Unis dans leur ensemble.

Wal-Mart n'est pas la seule entreprise des Etats-Unis à s'efforcer de combattre la constitution de syndicats, suivant en cela les incitations contenues dans les lois du travail américaines déséquilibrées qui font incontestablement pencher la balance en faveur de l'agitation antisyndicale. Elle n'est pas non plus la seule à violer la législation américaine du travail peu protectrice et à profiter de l'inefficacité avec laquelle le droit du travail est appliqué. Wal-Mart se fait cependant remarquer par la puissance et l'agressivité totales de ses actions et de son système antisyndicaux.

Wal-Mart a conçu une batterie complète de pratiques et d'institutions d'entreprise sophistiquées visant à faire échouer l'activité syndicale. L'entreprise poursuit son programme antisyndical avec acharnement, souvent dès le jour où un nouvel employé est embauché. Elle emploie une myriade de tactiques, dont certaines considérées comme illégales par les autorités américaines du droit du travail, qui affaiblissent et parfois détruisent le droit des travailleurs à se syndiquer.

Méthodologie

Beaucoup de gens considèrent que le droit syndical des travailleurs, la négociation collective, et les grèves sont seulement des conflits entre directions et syndicats qui ne soulèvent pas de questions de droits humains. Human Rights Watch considère le choix des travailleurs d'utiliser ces moyens, cependant, comme l'exercice de droits élémentaires et la décision d'acteurs individuels et autonomes, indépendamment des intérêts institutionnels des employeurs ou des syndicats.

Dans cet esprit, de 2004 à début 2007, Human Rights Watch s'est entretenu avec quarante et un anciens et actuels employés et responsables de magasins de Wal-Mart, a rencontré des avocats du travail et des dirigeants syndicaux, a analysé des procédures contre Wal-Mart dans lesquelles l'entreprise était accusée de violation des lois américaines du travail et de l'emploi, et a examiné d'innombrables publications traitant des conditions de travail dans l'entreprise. Les quarante et un anciens et actuels employés et responsables de magasins de Wal-Mart avec lesquels Human Rights Watch s'est entretenu étaient tous employés à Wal-Mart pendant ou après des campagnes syndicales. Bien qu'ils ne constituent qu'une petite fraction du total des effectifs américains de Wal-Mart, ils représentent ceux qui ont une expérience directe de la stratégie agressive de l'entreprise pour faire échouer la syndicalisation. Certains ont soutenu le syndicat ; d'autres y étaient opposés ; et d'autres encore avaient une position ambivalente. Chacun cependant avait des appréciations et des points de vue importants à partager sur les conditions de travail dans les magasins Wal-Mart et sur la réaction de l'entreprise face aux tentatives des travailleurs d'exercer leur droit à la liberté d'association.

Human Rights Watch a également pris contact par écrit avec Wal-Mart à trois reprises, afin d'obtenir le point de vue de l'entreprise sur les questions que nous examinons dans ce rapport, et pour solliciter des rencontres avec l'entreprise afin d'entendre directement son

point de vue. Wal-Mart a chaque fois refusé de nous rencontrer et n'a donné que des réponses très limitées, par téléphone et par écrit.

Comment Wal-Mart empêche l'activité syndicale

Wal-Mart utilise une grande variété de tactiques antisyndicales pour violer le droit de ses employés américains à la liberté syndicale, reconnu par le droit international.

Tactiques autorisées par les lois américaines

Par le biais de tactiques antisyndicales qui sont en grande partie conformes au droit américain, Wal-Mart commence souvent par créer un environnement hostile à la syndicalisation dès le moment où les employés et les directeurs sont embauchés. L'entreprise utilise des séances de formation, des vidéos, et d'autres moyens pour endoctriner ses employés avec l'idée selon laquelle les syndicats sont mauvais pour eux et mauvais pour l'entreprise. Wal-Mart donne aux responsables de magasins des instructions explicites sur la façon d'empêcher la constitution de syndicats, dont beaucoup sont contenues dans la « Boîte à outils du directeur » de l'entreprise, un guide destiné aux directeurs de magasins et qui se présente comme « la façon de rester sans syndicat dans l'éventualité où des syndicalistes choisissent votre magasin comme prochaine cible. »

Les directeurs de magasins doivent appeler le numéro d'urgence de Wal-Mart pour les problèmes syndicaux lorsque les employés ignorent les mises en garde de l'entreprise et essaient de se constituer en syndicat. Par le biais de ce numéro d'urgence, les directeurs signalent l'activité syndicale au siège de l'entreprise et ils reçoivent des conseils de la part d'avocats et de spécialistes des relations de travail sur la façon de faire échouer les tentatives de syndicalisation. Chaque appel est résumé et rentré dans une base de données centralisées appelée communément « Remedy System » (« Méthode thérapeutique ») qui permet à Wal-Mart de suivre l'activité syndicale dans tous les magasins du pays.

Nous avons constaté que Wal-Mart riposte généralement en quelques jours à la syndicalisation des employés en envoyant depuis le siège de l'entreprise des membres de son Equipe des relations de travail, une équipe spécialisée capable de se déployer rapidement et qui s'efforce de réprimer les efforts naissants de syndicalisation. Les membres de l'Equipe des relations de travail et les directeurs de magasin tiennent des réunions en petits groupes et en groupes plus larges, auxquelles les employés sont fortement incités à assister et au cours desquelles les employés sont mis en garde sur les conséquences néfastes de la constitution d'un syndicat. Du fait des tactiques employées par Wal-Mart, les syndicalistes et sympathisants du syndicat se voient refuser la possibilité réelle de répondre aux craintes des travailleurs. Dans la plupart des cas, les travailleurs et les responsables de magasins n'entendent que la version de Wal-Mart, renforcée par le déséquilibre inhérent à la relation de travail.

Par exemple, Wal-Mart a déclaré à ses employés que :

- Lorsque les salaires et les avantages des employés sont soumis à la négociation collective, les travailleurs peuvent facilement y perdre beaucoup;
- Les montants des cotisations syndicales et autres frais syndicaux sont prohibitifs ;
- Avec la Politique de porte ouverte de l'entreprise, les travailleurs ont déjà la possibilité de faire connaître leurs problèmes aux plus hauts niveaux de direction et ils n'ont donc pas besoin de payer un « tiers » pour parler pour eux ; et
- Wal-Mart remplacera définitivement les travailleurs qui font la grève pour des raisons économiques, telles que de meilleurs avantages ou des salaires plus élevés, pratique qui est légale aux Etats-Unis mais qui est contraire aux normes internationales.

Des vidéos dramatisent le message antisyndical en montrant l'exemple d'un piquet de grève qui tourne à la violence, en qualifiant les syndicats d'organisations obsolètes, et en présentant les syndicalistes comme des gens agressifs et tracassiers qui veulent prendre leur revanche sur leurs employeurs.

L'effet cumulé de ces tactiques vise à créer un climat de peur et d'intimidation dans les magasins Wal-Mart. Nous avons constaté que nombre de travailleurs ont peur de représailles, ou même d'être licenciés, s'ils expriment des opinions favorables au syndicat ou même s'ils prêtent l'oreille à de telles opinions, quand des campagnes syndicales sont en cours. Se voyant refuser en grande partie le droit reconnu au plan international de recevoir des messages opposés à la description négative, dure et tranchante que fait Wal-Mart des syndicats, beaucoup d'employés craignent aussi des conséquences néfastes s'ils votent pour une représentation syndicale.

D'après Angela Steinbrecher, employée et membre du comité syndical au Wal-Mart de Greeley, dans le Colorado, où l'entreprise a fait échouer les tentatives de constitution de syndicat en usant de tactiques autorisées par le droit américain : « Il y a beaucoup de peur parmi les associés (les salariés). . . . [Ils] ont peur de perdre leur travail. Ce n'est pas dit. Personne ne vient vous dire que si vous votez pour le syndicat, vous allez être licencié, mais c'est ce que tout le monde craint. »

Tactiques non autorisées par les lois américaines

Wal-Mart a également utilisé un arsenal de tactiques qui violent le droit américain et le droit des travailleurs à la liberté d'association protégé sur le plan international. D'après les

recherches de Human Rights Watch et les décisions du Bureau national des relations du travail (« National Labor Relations Board », ou NLRB), ces tactiques vont de restrictions portant sur la diffusion et la discussion d'opinions pro-syndicales au licenciement de syndicalistes, dans les cas extrêmes.

Même proportionnellement à sa taille, Wal-Mart se distingue par le nombre de ses violations de la législation américaine du travail. Parmi les plaintes déposées entre janvier 2000 et juillet 2005 auprès du NLRB, chargé de faire respecter le droit du travail américain, quinze jugements selon lesquels Wal-Mart a enfreint la loi tiennent toujours et n'ont pas été réformés ; seuls quatre jugements de ce type tiennent toujours contre Albertsons, Costco, Kmart, Kroger, Home Depot, Sears et Target réunis. Au début de l'année 2006, le chiffre d'affaires total cumulé de ces sept entreprises était supérieur de 7% à celui de Wal-Mart et le total de leurs effectifs était supérieur de 26% environ à celui de Wal-Mart. Bien que la disparité entre le bilan de Wal-Mart devant les autorités américaines du droit du travail au début des années 2000 et celui de ses concurrents puisse être en partie attribuée aux tentatives disproportionnées des employés de Wal-Mart pour se syndiquer au cours de cette période, elle s'explique aussi par les tactiques antisyndicales agressives mises en oeuvre par Wal-Mart en riposte.

Echec de l'organisation syndicale à Aiken, en Caroline du Sud

A Aiken, en Caroline du Sud, des employés de Wal-Mart ont dit à Human Rights Watch qu'ils pensaient que la campagne syndicale menée en 2001 dans leur magasin avait échoué à cause du climat de peur et d'intimidation généré par la riposte très dure de l'entreprise, dont un juge du NLRB a estimé qu'elle comportait quatre violations du droit du travail américain. « Chris Davis » (pseudonyme), employée du magasin s'exprimant sous le couvert de l'anonymat, a expliqué :

Je pense que le syndicat n'a pas marché parce que beaucoup d'employés avaient peur de se proposer, peur pour leur emploi. C'est exactement la raison pour laquelle je ne me suis pas porté volontaire. . . . Je ne suis jamais allée à aucune réunion syndicale. J'avais peur d'y aller. . . . Certaines des femmes, d'autres employées, disaient que si Wal-Mart entendait parler de [ma participation au] syndicat, je serais licenciée.

Limitations discriminatoires de l'accès à l'information pro-syndicale

Tant des jugements rendus par le NLRB que nos recherches ont conclu que Wal-Mart avait appliqué de façon sélective les règlements de l'entreprise, avec pour conséquence de limiter l'accès à l'information sur les avantages de la constitution d'un syndicat. Wal-Mart a interdit aux représentants syndicaux de distribuer des tracts à l'extérieur de ses magasins et a même appelé la police pour faire appliquer l'interdiction, tout en autorisant l'accès aux

représentants d'organisations non syndicales. L'entreprise a confisqué la documentation syndicale qui parvenait entre les mains des employés ou sur les tables de la salle de repos, et a interdit à ses employés de distribuer des prospectus syndicaux, tout en autorisant la diffusion d'informations non syndicales. Les responsables de Wal-Mart ont interdit les conversations à propos du syndicat ou même de parler avec des collègues de salaires et de conditions de travail, tout en autorisant les conversations sur des sujets non syndicaux.

Menaces de conséquences néfastes si les travailleurs se syndiquent

Wal-Mart a menacé les travailleurs de conséquences graves s'ils constituaient un syndicat, y compris de perdre des avantages, comme des augmentations salariales.

Menaces anti-syndicales illégales dans les Livrets des avantages de l'employé

Quand les livrets des avantages de l'employé de Wal-Mart de 2000 et 2001 ont indiqué que « des associés exclus contractuellement et certains autres associés syndiqués n'ont pas droit à la couverture, » un juge du droit du travail américain a statué que :

Quel autre objectif pouvait avoir cette clause sinon de menacer les employés, qui n'étaient pas naturellement familiarisés avec les nuances des relations de travail, d'une perte de leurs avantages pour avoir exercé leurs . . . droits ? . . . Je suis convaincu que [Wal-Mart] a choisi intentionnellement le langage spécifique qu'il a employé pour garantir, autant qu'il le pouvait, que ses employés craignent de perdre leurs avantages et donc, continuent à rejeter la représentation syndicale.

Répondre aux préoccupations des travailleurs pour miner l'influence des syndicats

Dans le contexte de campagnes de syndicalisation, Wal-Mart a tout à coup accédé à des réclamations qu'il avait ignorées jusque là, et procédé à des améliorations du lieu de travail pour miner les campagnes syndicales. Si l'amélioration des conditions de travail est bien entendu souhaitable, le droit américain interdit aux employeurs de le faire dans le but de délivrer un message antisyndical. Le danger est qu'une telle réponse à la syndicalisation véhicule le message implicite que si un syndicat se constitue contre la volonté de l'employeur, celui-ci prene sa revanche en supprimant ce qu'il vient d'accorder et en rendant ces avantages ou d'autres avantages similaires plus difficiles à obtenir dans le futur. Joshua Streckeisen, un ancien employé de Wal-Mart à New Castle, en Pennsylvanie, a remarqué : « Ils pensaient que si nous étions contents, nous laisserions tomber . . . le syndicat. Ils pensent qu'ils vont faire disparaître les problèmes. »

« Unit Packing » (« Compactage d'unité ») et transferts de travailleurs pour diluer le soutien au syndicat

Pour étouffer encore plus la constitution de syndicats dans ses magasins, Wal-Mart a manipulé le recrutement du personnel pour truquer des unités de négociation proposées contre le syndicat. Dans un des cas que nous avons étudiés, le NLRB a jugé que l'entreprise avait de façon illégale transféré des partisans du syndicat pour les remplacer par des opposants au syndicat, pratique connue sous le nom de « compactage d'unité » (« unit packing ») Les changements de personnel créent un autre obstacle à la constitution de syndicat en diluant le soutien au syndicat, d'une part, et en refusant aux travailleurs favorables au syndicat la possibilité de voter dans une élection syndicale, d'autre part. Les autorités du droit du travail américain ont estimé qu'au magasin Wal-Mart de New Castle, Pennsylvanie, un membre de l'Equipe des relations de travail de l'entreprise avait ordonné aux directeurs du magasin d'identifier deux employés dans leurs secteurs qui « soutenaient Wal-Mart à 100 pour cent et d'essayer de persuader ces employés d'être transférés au TLE [Tire and Lube Express] (département d'Auto Service) parce que [Wal-Mart] ne voulait pas du syndicat là-bas. » Les autorités ont établi que les directeurs avaient fait illégalement ce qu'on leur disait de faire.

Surveillance et espionnage des activités syndicales

Wal-Mart a utilisé des techniques illégales pour rassembler des informations sur l'activité syndicale, tout en faisant pression sur les employés pour stopper la syndicalisation. L'entreprise a fait usage de coercition pour interroger les travailleurs sur leurs sympathies à l'égard du syndicat et sur celles de leurs collègues, par le biais de questions directes et hostiles, et elle a envoyé des directeurs pour espionner les discussions entre les employés dans une unité de négociation proposée. D'anciens travailleurs et directeurs du magasin Wal-Mart de Kingman, Arizona, ont dit à Human Rights Watch que Wal-Mart avait aussi surveillé l'activité syndicale en positionnant des caméras de sécurité dans les zones où la syndicalisation était la plus forte, bien que le NLRB n'ait jamais tenu compte de ces allégations dans l'affaire.

Mesures disciplinaires et licenciements anti-syndicaux

Wal-Mart a aussi appliqué de façon sélective les règles de l'entreprise contre les travailleurs partisans du syndicat, tout en fermant les yeux sur les infractions au règlement commises par des travailleurs antisyndicaux. Lorsque Wal-Mart n'a pas réussi à trouver de violations de son règlement, il les a parfois inventées comme prétexte pour débarrasser un magasin de sympathisants clés du syndicat, comme dans le cas de Brad Jones, un dirigeant syndical ayant d'excellents résultats professionnels au magasin Wal-Mart de Kingman, Arizona. Les directeurs et les spécialistes de la prévention des pertes qui surveillaient Jones n'ayant pas réussi à trouver de motifs légitimes pour son licenciement, l'entreprise l'a licencié sous un prétexte si peu crédible que les autorités du droit du travail ont statué que le licenciement de Jones était fondé illégalement sur un « prétexte transparent » et ne pouvait avoir été motivé que par une hostilité antisyndicale.

Surveillance de l'activité syndicale et représailles contre des syndicalistes

Terry Daly, ancien employé à la prévention des pertes au magasin Wal-Mart de Kingman, Arizona, chargé d'empêcher le vol à l'étalage, a expliqué à Human Rights Watch que pendant la campagne syndicale dans son magasin :

Dans la prévention des pertes, nous devons surveiller toute activité dont nous pensons qu'elle pouvait être syndicale . . . et placer des caméras dans certains secteurs. On m'a dit qu'avec les caméras nous devons obtenir plus de prises de vue, les repositionner pour surveiller un meilleur secteur, de façon à pouvoir voir toute activité pouvant être inhabituelle.

Il a ajouté qu'ils étaient censés se concentrer en particulier sur le dirigeant syndical Brad Jones. « [Nous devons] surveiller les caméras puis signaler ce que nous avons vu. Il nous fallait trouver une raison de licencier Brad. » Daly a ajouté que, en plus, « Mon supérieur direct nous a dit essentiellement que si nous entendions parler de quelqu'un impliqué dans l'activité syndicale, prenez leurs noms, trouvez qui ils sont, et sortez-les de là —tout ce que vous pourrez trouver. »

Refus de négociation collective

Wal-Mart a si bien réussi à saboter les tentatives des travailleurs de constituer des syndicats que Human Rights Watch n'a trouvé qu'un seul cas, depuis les débuts de Wal-Mart en 1962, dans lequel des employés d'un magasin américain se sont syndiqués. Des bouchers du Wal-Mart de Jacksonville, au Texas, ont formé un syndicat en février 2000. Selon le NLRB, Wal-Mart a riposté en refusant illégalement d'ouvrir une négociation collective avec le syndicat et en retenant illégalement des informations dont le syndicat avait besoin pour négocier efficacement. Wal-Mart a ensuite fermé le rayon boucherie. Bien que les autorités américaines du travail aient statué que la fermeture était légale, elle a eu pour effet de disperser les employés dans tout le magasin et de détruire le syndicat.

Le fonds gouvernemental norvégien se retire de Wal-Mart

En novembre 2005, le Conseil d'éthique pour le Fonds de pension mondial multimilliardaire en dollars du gouvernement norvégien, qui comprend tous les revenus pétroliers de l'Etat plus le retour sur les investissements du fonds, a recommandé le retrait de Wal-Mart afin d'éviter un « risque inacceptable » de complicité avec de graves violations des droits humains. Le Conseil a noté:

[Ce] qui rend ce cas spécial, c'est la somme totale de violations des normes, tant dans les propres établissements de l'entreprise que dans la chaîne d'approvisionnement. . . . Etant donné que Wal-Mart est une entreprise aussi grosse, cette pratique a des conséquences pour un très grand nombre de personnes.

En juin 2006, la Norvège a adopté la recommandation du Conseil, fondée en partie sur les allégations de violations des droits des travailleurs dans les magasins de Wal-Mart et dans toute la chaîne d'approvisionnement de la société, telles que des « mesures pour faire activement obstruction à la syndicalisation » dans ses établissements aux Etats-Unis.

Faiblesse du droit du travail américain

Le droit du travail américain est loin de correspondre aux normes internationales. Il autorise une large gamme de conduites de l'employeur qui viole le droit syndical des travailleurs et omet de prévoir des « sanctions suffisamment dissuasives contre des actes d'interférence de la part des employeurs contre les travailleurs et les organisations de travailleurs, » comme l'exige le droit international.

- En violation des normes internationales, les employeurs peuvent exiger la présence des travailleurs à des réunions antisyndicales obligatoires pendant le temps de travail, sans permettre aux travailleurs un accès similaire aux informations favorables aux tentatives de syndicalisation. Les employeurs peuvent même empêcher les employés de recevoir des informations de la part de représentants syndicaux en tout lieu de l'entreprise, même dans des zones accessibles au public telles que les zones de stationnement.
- Les employeurs peuvent rejeter la demande des travailleurs de reconnaître le syndicat en se basant sur le système de « card check » —cartes approuvant le syndicat et signées par la majorité des travailleurs dans l'unité de négociation collective proposée— et imposer à la place une élection du NLRB. Les employeurs tels que Wal-Mart utilisent la période préparatoire aux élections pour mener leurs campagnes antisyndicales agressives, tout en refusant à des points de vue opposés des possibilités de se faire entendre. Le résultat est un climat sur le lieu de travail si tendu et coercitif que les travailleurs se voient en fait refuser le droit de choisir librement de se syndiquer.
- En violation des normes internationales, les employeurs peuvent remplacer définitivement les travailleurs pendant des grèves menées pour raisons économiques, et ils peuvent utiliser cette tactique légale de façon offensive pendant les campagnes syndicales et les formations des travailleurs pour les intimider et les pousser à rejeter la constitution d'un syndicat.

- En violation des normes internationales, les employeurs qui enfreignent les lois américaines du travail encourent seulement des conséquences économiques symboliques, parce que le droit américain ne prévoit pas d'amendes ni de sanctions punitives.
- En violation des normes internationales, qui exigent que « dans le cadre de l'application du [droit américain du travail], les travailleurs et les employeurs . . . soient traités sur une base pleinement équitable, » le NLRB est dans l'obligation de solliciter une injonction quand une affaire présente des preuves de conduite grave illégale de la part du syndicat, mais il n'a pas l'obligation de le faire quand les preuves concernent une conduite grave de l'employeur. Et en pratique, le NLRB requiert rarement une injonction pour stopper les violations commises par l'employeur.

« Pat Quinn » (pseudonyme), un employé du magasin Wal-Mart de Aiken, en Caroline du Sud, parlant à Human Rights Watch sous le couvert de l'anonymat, a fait l'expérience directe des pratiques et des lois du travail américaines et il a exprimé sa frustration :

Quand nous sommes allés en justice, nous pensions que nous mettions beaucoup sur le tapis —nos emplois, nos réputations, nous mettions tout en jeu— les gens n'aiment pas ce genre de choses, mais tout ce que vous faites c'est d'essayer de vous défendre. Et j'ai eu le sentiment qu'ils [Wal-Mart] avaient juste pris une tape sur la main. . . . J'ai eu le sentiment que le système nous avait trahis.

Des retards endémiques dans l'application de la loi minent encore davantage l'efficacité des faibles lois américaines du travail. D'après le rapport annuel du NLRB pour l'année fiscale 2005, le nombre moyen de jours pendant lesquels une accusation pour pratique de travail déloyale est en instance avant qu'un bureau régional du NLRB ne dépose une plainte est de quatre-vingt-quinze, environ trois mois ; entre le dépôt de l'accusation et une décision d'un juge administratif du NLRB, 348, presque un an ; et entre le dépôt de l'accusation et une décision du Bureau, 1232, presque trois ans et demi. Cette décision est susceptible d'appel devant une Cour d'appel américaine (« Circuit Court ») et, enfin, devant la Cour Suprême des Etats-Unis, entraînant des années supplémentaires de retard.

Dans ces conditions, où les employeurs risquent des conséquences minimales s'ils violent les lois du travail américaines ; où les travailleurs entendent presque exclusivement des points de vue antisyndicaux, accentués par le déséquilibre de pouvoir inhérent à la relation d'emploi ; et où les craintes de remplacement permanent si les travailleurs exercent leur droit de grève sont réelles et accablantes, les élections syndicales ne sont pas libres et

équitable. Les travailleurs n'ont pas le droit de décider pour eux-mêmes, sans coercition, de se syndiquer.

La Loi pour le libre choix de l'employé (« Employee Free Choice Act »), approuvée par la Chambre des Représentants des Etats-Unis le 1^{er} mars 2007, et en cours d'examen au Sénat américain, constitue un pas en avant important. Si elle était promulguée, elle augmenterait les sanctions en cas de violation du droit du travail américain et irait loin vers la réparation d'autres lacunes de la législation qui facilitent les violations du droit des travailleurs américains à la liberté d'association.

Conditions de travail à Wal-Mart

Privés du droit à la liberté d'association, les employés de Wal-Mart sont aussi privés d'un outil reconnu par le droit international comme un moyen important de traiter leur multitude de préoccupations relatives au lieu de travail.

Dans des actions civiles menées dans tout le pays, les employés de Wal-Mart ont accusé cette société de violations des lois américaines relatives aux salaires et aux heures de travail, ainsi qu'aux lois contre la discrimination dans l'emploi. Wal-Mart nie toute pratique illégale.

- **Violations en matière de paiement des heures de travail :** Cinquante-sept actions collectives en justice intentées depuis 2000 accusent Wal-Mart d'avoir enfreint les lois sur le paiement des heures de travail, en obligeant les employés à travailler au-delà des heures, sans leur payer les heures supplémentaires et en leur refusant des pauses repas et des pauses repos. Dans les trois affaires qui ont été portées devant des jurys depuis 2000, les jurys se sont prononcés contre la compagnie.
- **Discrimination fondée sur le sexe :** La plus importante action collective en justice en matière de discrimination dans l'emploi de l'histoire des Etats-Unis, avec un groupe d'environ 1,5 million de femmes, affirme que l'entreprise a fait preuve intentionnellement de discrimination à l'encontre de ses employées en matière de promotions, de salaires, d'attributions de postes et de formation professionnelle. La Cour d'appel américaine pour le neuvième circuit a confirmé la qualification de l'action collective. Wal-Mart prévoit de faire appel.
- **Discrimination à l'encontre des personnes handicapées :** A fin juin 2001, la Commission américaine pour l'égalité des chances en matière d'emploi avait intenté seize procès à Wal-Mart pour discrimination à l'encontre des travailleurs ou demandeurs d'emploi handicapés, soit le plus grand nombre contre toute entreprise depuis que les lois américaines contre la discrimination à l'encontre des personnes handicapées ont été mises en vigueur en 1992. En septembre 2005, ce nombre était passé à dix-neuf. Trois des affaires se sont conclues par des décisions contre la société ; une affaire a été

rejetée ; quatorze ont été résolues par des accords mutuels ratifiés par le tribunal ; et une autre est encore en instance.

Des employés de Wal-Mart ont également fait état auprès de Human Rights Watch de leurs frustrations personnelles relatives à leurs conditions de travail, telles que le sentiment d'insécurité de l'emploi pour les employés de longue date, les bas salaires et les coûts élevés de l'assurance médicale.

- **Élimination des employés de longue date** : Les faits recueillis auprès de différentes sources suggèrent que Wal-Mart aurait semble-t-il adopté une stratégie d'élimination des employés de longue date, aussi bien jeunes qu'âgés, dont les salaires sont plus élevés que ceux des employés récemment embauchés, de façon à réduire les coûts de la masse salariale. Une note interne de l'automne 2005 au conseil d'administration de la société indique que « [l']augmentation des coûts des avantages sociaux est inacceptable . . . et entraînée par des causes fondamentales et persistantes (par exemple main d'œuvre vieillissante, ancienneté moyenne croissante). » La note précise : « Etant donné l'impact de l'ancienneté sur les salaires et les avantages, le coût d'un associé ayant 7 ans d'ancienneté est presque 55 pour cent plus élevé que celui d'un associé ayant 1 année d'ancienneté, et pourtant il n'y a pas de différence dans sa productivité. » Wal-Mart nie chercher à éliminer particulièrement les employés de longue date.
- **Bas salaires** : Les employés anciens et actuels de Wal-Mart ont raconté à Human Rights Watch les difficultés qu'ils ont pour subsister avec leurs salaires de Wal-Mart. Des informations complètes, spécifiques et fiables sur les salaires des employés de Wal-Mart ne sont cependant pas disponibles. D'après la société, début 2007, le « salaire horaire moyen à temps plein est de 10,51\$. » Mais cette moyenne inclue le salaire comparativement supérieur des cadres payés à l'heure et exclue les salaires comparativement inférieurs des employés à temps partiel, qui constituent à peu près 25 pour cent des effectifs de Wal-Mart payée à l'heure. En conséquence, le salaire horaire moyen pour les employés de Wal-Mart hors encadrement est probablement bien au-dessous de 10,51\$. Il est aussi probablement bien au-dessous des moyennes du secteur d'activité, d'après les chiffres du Bureau des statistiques du travail américain (Bureau of Labor Statistics, ou BLS), qui incluent les travailleurs à temps partiel et *excluent les salaires du personnel d'encadrement*. Même si la comparaison entre le salaire moyen publié de Wal-Mart et les données du BLS est probablement biaisée en faveur de Wal-Mart, le salaire horaire moyen à plein temps de la compagnie semble encore légèrement au-dessous des moyennes du secteur d'activité. Si l'on compare les données du BLS jusqu'au mois d'octobre 2006 —les chiffres pertinents les plus récents du BLS accessibles publiquement— avec le salaire moyen horaire de Wal-Mart indiqué pour 2006, soit 10,11\$, il apparaît que la moyenne de Wal-Mart était inférieure à la moyenne de 10,24\$ dans les grands magasins de discount, à la moyenne de 10,55\$

dans les clubs et supercentres de vente en entrepôt, et à la moyenne de 11,12\$ dans les supermarchés et autres magasins d'alimentation dans tout le pays.

- **Coûts élevés de l'assurance médicale des employés** : Les employés se sont plaints auprès de Human Rights Watch qu'ils ne pouvaient pas s'offrir l'assurance médicale proposée par l'entreprise, bien que Wal-Mart affirme proposer une « couverture médicale abordable. » Du fait que les régimes d'assurance de la société sont centrés sur la couverture catastrophe, les travailleurs assurés doivent encore supporter une part importante des coûts de leurs soins préventifs courants. A l'automne 2006, 62 pour cent à peine des employés éligibles avaient choisi de souscrire, un « taux d'acceptation » bien au-dessous de la moyenne nationale de la grande distribution, qui est de 75 pour cent. Les dépenses de Wal-Mart pour les services médicaux se situent également bien au-dessous des moyennes du secteur d'activité. En 2005, Wal-Mart a payé approximativement 64 pour cent de primes des employés et a dépensé en moyenne tout au plus 3620\$ par employé couvert pour tous les programmes d'avantages de la société cumulés, à savoir l'assurance maladie, les soins dentaires, et l'assurance vie et invalidité de longue durée, invalidité temporaire, et l'assurance décès. Comparativement, en 2002, les détaillants américains ont dépensé en moyenne 4834\$ par employé couvert pour les seules couvertures santé et en 2005, ils ont payé en moyenne 77 pour cent de primes de soins médicaux au titre de la couverture santé individuelle et 70 pour cent pour la couverture santé familiale.

La lutte d'une employée avec les bas salaires et les coûts élevés d'assurance médicale

« Rebecca Stewart » (pseudonyme), âgée d'une vingtaine d'années et employée à plein temps au magasin Wal-Mart de Aiken, en Caroline du Sud, parlant à Human Rights Watch sous le couvert de l'anonymat, a expliqué : « C'est dur de s'en sortir, je vous le dis. » Stewart a deux enfants et deux emplois, parce que dit-elle : « Je ramène à la maison à peine 425\$ pour deux semaines à Wal-Mart. » En juin 2005, Stewart a dit à Human Rights Watch qu'elle gagnait 7,67\$ de l'heure. Elle a établi pour Human Rights Watch la liste de ses dépenses mensuelles, dont l'alimentation, autres produits d'épicerie, l'habillement et frais divers, et elles totalisaient 1160\$ —soit plus de 300\$ que son salaire mensuel à Wal-Mart. Stewart a ajouté que bien qu'elle ait l'assurance médicale de Wal-Mart, son compagnon n'est pas assuré et ses enfants sont couverts par le programme d'aide fédérale Medicaid. Elle a expliqué : « Pour le moment, avec ce que je gagne, je ne pourrais vraiment pas me permettre de supporter davantage de charges. »

Recommandations

Wal-Mart affirme que le « respect de l'individu est l'une des valeurs principales qui ont fait de notre société ce qu'elle est aujourd'hui. » La violation par Wal-Mart du droit syndical des travailleurs va à l'encontre de cette valeur principale proclamée. Wal-Mart devrait modifier profondément son approche de la liberté d'association et faire du respect de ce droit fondamental une composante de sa récente campagne de « transformation » —baptisée « Wal-Mart va de l'avant » (« Wal-Mart Out in Front »)— dont l'un des cinq piliers est « Devenir un lieu de travail encore meilleur. » Les faibles lois américaines du travail doivent aussi être réformées de façon à supprimer les lacunes qui sont en partie responsables du comportement antisyndical coercitif de Wal-Mart, et afin de dissuader d'autres employeurs de suivre l'exemple de l'approche de Wal-Mart en matière de droit syndical des travailleurs.

Au gouvernement des Etats-Unis

- Ratifier la Convention 87 de l'OIT concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et la Convention 98 de l'OIT concernant le droit syndical et le droit à la négociation collective.

Au Congrès des Etats-Unis

- Voter la Loi pour le libre choix de l'employé (« Employee Free Choice Act ») afin de :
 - Contribuer à rétablir le processus démocratique de choix de syndicat en exigeant des employeurs qu'ils reconnaissent les syndicats sur la base des cartes, avec des protections appropriées pour s'assurer que les cartes ont été signées librement ;
 - Augmenter les sanctions pour violations du droit du travail américain ; et
 - *Exiger* que le NLRB sollicite une injonction de cour fédérale contre un employeur accusé d'activité antisyndicale illégale qui « interfère significativement avec, entrave, ou contraint des employés » dans l'exercice de leur droit de se syndiquer.
- Interdire aux employeurs d'embaucher des remplaçants permanents pendant toute grève menée par les travailleurs.
- Garantir aux travailleurs le droit d'entendre et de recevoir des informations sur les avantages, et pas seulement sur les risques, de la syndicalisation en exigeant que les employeurs :
 - Appliquent un principe d'accès équivalent quand ils tiennent des réunions antisyndicales d'auditoire captif en autorisant les travailleurs à entendre les informations fournies par des représentants syndicaux dans des conditions similaires;

- Autorisent les partisans et organisateurs du syndicat à rencontrer les travailleurs et à leur donner des informations en dehors des zones de travail et en dehors du temps de travail.

Au Bureau National des Relations de Travail (NLRB)

- Demander plus souvent des injonctions de tribunal fédéral en réponse à des allégations graves de conduite illégale de l'employeur, en particulier avec des récidivistes tels que Wal-Mart, qui tentent systématiquement de maintenir les syndicats hors de ses magasins aux USA et qui minent le droit syndical des travailleurs.
- Créer une commission nationale sur Wal-Mart pour s'attaquer au mode de comportement de la compagnie à l'échelle nationale.

A Wal-Mart

- Cesser immédiatement toutes les pratiques, qu'elles soient ou non autorisées par les lois américaines, qui ébranlent la liberté d'association des travailleurs.
- Aller au-delà des exigences des législations américaine et internationale pour devenir un leader de son secteur d'industrie en matière de droits des travailleurs en s'engageant à rester neutre sur la formation de syndicats. Si Wal-Mart veut vraiment être « en avant » et devenir un meilleur lieu de travail, comme le proclament ses supports de relations publiques, il devrait respecter les droits individuels des travailleurs en abandonnant ses tactiques brutales contre la syndicalisation des travailleurs.
- Accepter les demandes des travailleurs relatives à la reconnaissance de syndicats basée sur les cartes, si la majorité des travailleurs, dans une unité de négociation collective appropriée, a signé librement les cartes.
- Accorder à des syndicalistes extérieurs l'accès à des zones des magasins autres que les zones de travail pour présenter leurs points de vue aux travailleurs pendant des heures spécifiées en dehors du temps de travail.
- S'engager à utiliser seulement des remplaçants temporaires pour poursuivre les opérations pendant une grève économique et faire connaître cet engagement aux travailleurs par le biais des canaux de communications à l'échelle de la compagnie.

Pour télécharger gratuitement le texte complet de Droits au rabais : Wal-Mart bafoue le droit des travailleurs américains à la liberté syndicale, veuillez aller sur le site Web de Human Rights Watch :

<http://hrw.org/reports/2007/us0507/>.

Sur le site, vous pouvez également visionner des supports supplémentaires sur ce sujet, y compris des photos et des enregistrements audio d'anciens employés de Wal-Mart.