Amérique du Nord

Projet de solidarité nord-americain : une nouvelle étape ?

Christian DUFOUR [1]

Des organisations syndicales du Canada (Unifor), des États-Unis (United Electrical, Radio and Machine Workers of America – UE, Travailleurs unis de l'électricité – TUE en français – et National Nurses United, NNU, l'Union nationale des infirmières et des infirmiers) ainsi que plusieurs structures du Mexique [2] se sont rencontrées en Ontario du 9 au 11 novembre 2018 pour échanger sur leurs pratiques syndicales et pour envisager la poursuite de leur collaboration (voir *infra*). Elles ont été rejointes par l'Utility Workers Union of America (UWUA, Travailleurs des services publics d'Amérique), par l'International Longshore and Warehouse Union (ILWU, Syndicat international des débardeurs et magasiniers) et par l'American Postal Workers Union (APWU, Syndicat des travailleurs de la poste américaine). Ensemble, elles sont porteuses du North American Solidarity Project (NASP, « projet de solidarité nord-américaine »), qui se veut une perspective innovante à plus d'un point de vue.

Cette conférence, qui a réuni 140 personnes, concrétise une démarche initialement commune à Unifor et à UE. Ces deux organisations ont signé en 2017 une entente visant à initier une coopération. Elles ont ensuite proposé aux National Nurses United, aux Lecturer's Employees Organization, à United Voice of Australia ainsi qu'aux cinq syndicats mexicains de se joindre à la conférence pour prolonger et étendre l'initiative.

Peter Knowlton, président d'UE/TUE, formule brièvement ce qu'ont de commun ces organisations disparates sous beaucoup d'aspects : « C'est fantastique d'être dans une salle avec plus d'une centaine de syndicalistes aux vues similaires provenant des États-Unis, du Mexique et du Canada, et qui sont convaincus qu'en tant que travailleurs et classe sociale, [ils] ont plus en commun [entre eux] qu'avec les employeurs ».

1. Chercheur associé au Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (Crimt) : christianc.dufour@gmail.com.

2. Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS), Frente Auténtico del Trabajo (FAT), Sindicato de Telefonistas de la Republica Mexicana, Sindicato Mexicano de Electricistas, Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz VW (SITIAVW). Ce dernier syndicat entretient des liens étroits avec le syndicat VW au sein de IG Metall.

Le ton ainsi donné indique clairement les lignes de force et de clivages dont le « projet de solidarité » se veut porteur.

Les trois pays concernés sont aussi ceux qui sont inclus dans l'accord de libre-échange nord-américain (Alena), espace dans lequel des alliances syndicales anciennes ont été nouées, et auxquelles participent certains des syndicats présents à cette rencontre.

Les principales organisations impliquées

Unifor était la puissante invitante. Cette organisation canadienne a été créée en 2013, par la fusion de plusieurs organisations anciennes dans l'histoire syndicale : essentiellement les Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA [UAW]) et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP). Ces conglomérats organisationnels assurent la présence d'Unifor dans l'ensemble de l'économie et du territoire canadien, avec en tout 315 000 membres ; 156 000, soit la moitié, sont en Ontario, qui abrite 15 des 37 millions d'habitants du Canada [3]. Au Québec, les syndicats d'Unifor (53 000 membres pour 8,3 millions d'habitants) sont organisés dans la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ). La région de l'Ouest d'Unifor compte près de 70 000 membres en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan et au Manitoba (11 millions d'habitants). Unifor, qui revendique très fortement son indépendance à l'égard des structures dominantes du syndicalisme canadien et nord-américain en général, vient de se retirer du Congrès du travail du Canada (CTC, Canadian Labour Congress, 3,3 millions de membres) en raison de divergences sur sa gouvernance. Le syndicat reproche au CTC de ne pas s'opposer aux méthodes « musclées » adoptées par des syndicats étasuniens à l'égard des sections syndicales canadiennes aux opinions divergentes de celles des États-Unis. Unifor dispose déjà d'un fond très important d'intervention pour la solidarité internationale ; quelques-uns des autres syndicats participants en sont les bénéficiaires.

Côté États-Unis, UE affiche sans ambiguïté sur son site internet son originalité dans le paysage syndical étasunien. « UE est l'acronyme de Travailleurs unis de l'électricité, de la radio, et de l'ingénierie d'Amérique. C'est un syndicat national démocratique représentant quelque 35 000 travailleurs présents dans une large palette d'emplois de la production manufacturière, du secteur public et privé. UE est un syndicat indépendant (non affilié à l'AFL-CIO [4]), fier de sa structure démocratique et de ses politiques progressistes [5]. » Beaucoup plus petit qu'Unifor, UE affiche dès août 2017 l'objectif qu'il fixe au NASP : « Le syndicat étasunien UE, connu pour son militantisme, sa démocratie et son indépendance politique, fait part du projet Nouvelle Solidarité, avec Unifor, le plus

3. En juin 2018 les élections au Parlement de l'Ontario ont vu la victoire très large (41 %) de néo-conservateurs inspirés par le Président des États-Unis, contre le parti libéral (19 %) au pouvoir depuis 15 ans, et nettement devant le Nouveau parti démocrate (34 %).
4. American Federation of Labour – Congress of Industrial Organisations (Fédération américaine du travail – Congrès des organisations industrielles).
5. « UE is the abbreviation for United Electrical, Radio and Machine Workers of America, a democratic national union representing some 35 000 workers in a wide variety of manufacturing, public sector and private non-profit sector jobs. UE is an independent union (not affiliated with the AFL-CIO) proud of its democratic structure and progressive policies. »

grand syndicat canadien du secteur privé, pour changer et renouveler le mouvement ouvrier. » Sept mois plus tard, en mars 2018, UE résume l'état du projet après plusieurs réunions entre les deux structures : « Les *leaders* et les équipes des deux syndicats ont échangé sur les défis de l'action politique indépendante de la classe ouvrière à une époque de montée du populisme d'extrême droite et d'abandon des travailleurs par les partis qui prétendent représenter les intérêts de la classe ouvrière [6]. » Pour cette organisation, la rencontre en Ontario a bien pour but de chercher des alternatives aux regroupements syndicaux qui dominent l'espace nord-américain.

National Nurses United est le plus puissant syndicat d'infirmières et infirmiers aux États-Unis. Il compte près de 150 000 affilié·es. Il procède de l'unification en 2009 des trois plus importants syndicats d'infirmiers et d'infirmières. Cette fusion ne relève pas que d'un besoin de rationaliser la représentation de ces personnels, mais aussi de la volonté de s'inscrire de façon déterminée, progressiste, de gauche dans le paysage politique de la santé. « À sa convention fondatrice, en décembre 2009, NNU a lancé un appel à l'action fondé sur des principes visant à contrer les attaques de l'industrie de la santé sur les conditions d'accès aux soins des patients et sur les normes de travail des infirmiers et des infirmières, et visant à promouvoir une vision unifiée de l'action collective pour les infirmiers et les infirmières » dans leurs campagnes revendicatives. Medicare et la politique du Président Obama en faveur de l'accès universel aux soins sont au cœur de cette perspective, avec les conséquences qui en découlent depuis l'arrivée en 2016 d'un Président républicain extrêmement hostile à cette perspective. Autour de la thématique des « soins universels », il s'agit de créer une continuité de luttes entre les professionnels et les usagers de la santé, à partir d'initiatives syndicales tant locales que nationales, tant communautaires et politiques que revendicatives sur les lieux de travail.

Les syndicats organisateurs s'étaient assuré la présence de chercheur·es pour pouvoir confronter leurs points de vue avec d'autres acteurs émanant d'horizons divers. Certains des chercheur·es (proches du Crimt) avaient participé à la phase de conception de ce projet d'alliance et sont inclus dans les étapes de développement envisagées. D'autres sont intervenus comme témoins ou facilitateurs lors des différentes séances de cette rencontre.

Les syndicats mexicains et australien présents s'en sont tenus à un rôle d'observateurs lors de ce qui était pour eux une prise de contact avec cette initiative.

Les principes communs : un syndicalisme politique et de terrain

Tout au long de la conférence, qui a alterné séances communes et travaux de commissions, les participantes et participants se sont soucié·es de s'identifier réciproquement. S'agissant d'un projet de collaboration de long terme dans un environnement peu favorable à ce type d'initiatives, l'objectif consistait d'abord à vérifier que le caractère positif mais encore peu ciblé des rencontres entre quelques *leaders* depuis 18 mois n'était pas une illusion d'optique de leur part et rencontrait l'assentiment et l'accord d'une part plus importante des équipes dirigeantes pour aller de l'avant. Les exécutifs des organisations syndicales

6. https://www.ueunion.org/northamericansolidarity.

étaient solidement représentés, accompagnés de personnes témoins des sensibilités de leurs organisations.

Une partie des échanges a porté sur la *confrontation des pratiques syndicales* quotidiennes. L'entente s'est vite réalisée sur la priorité mise partout sur le caractère militant et de terrain des modes d'action mis en œuvre et à promouvoir. Le rejet de pratiques jugées bureaucratiques, peu transparentes, autoritaires ou trop conciliantes avec les employeurs est un ciment commun, par-delà les frontières nationales et organisationnelles. Il s'agit aussi d'un objectif partagé de revitalisation syndicale. Le constat est aussi commun de la perte d'adhérents et le diagnostic porté pour y remédier renvoie au renforcement de la démocratie syndicale, avec un rejet de la perspective d'un syndicalisme de services, assimilé à du clientélisme. Ce renforcement démocratique des pratiques quotidiennes doit aussi reposer sur une forte relation entre les engagements syndicaux et les intérêts des communautés [7] directement concernées. Un syndicalisme de mouvement social (*social unionism*) est nécessaire, et pour cela un profond renouveau du syndicalisme doit s'opérer, d'autant que le wagnérisme [8] est mis en cause et que les tendances politiques dominantes n'hésitent plus à faire appel au « *right to work* [9] » pour imposer une ligne antisyndicale (Kesselman, Sauviat, 2017). Les luttes des infirmiers et infirmières sont emblématiques de cette perspective : conditions de travail et accès aux soins pour tous sont étroitement liés dans cette compréhension syndicale. L'intervention de la base doit pallier les défaillances sinon les obstacles juridiques. Avec des conséquences sur le statut social du syndicalisme et ses relations avec le politique : le NNU s'engage très clairement en la matière en faveur des propositions de Bernie Sanders pour une assurance santé publique universelle (Medicare for All) [10]. Pour autant, le caractère d'abord syndical des actions entreprises est souligné à travers le principe reconnu commun que « tout moment de l'action doit être un moment de syndicalisation ». Il s'agit de renforcer les effectifs, d'augmenter le nombre de bases et de ressources, et de faire du syndicalisme le pilier central d'une reconquête politique plus globale.

Ces objectifs font consensus. Le syndicalisme est à sa place en s'immisçant dans *le champ politique où il doit tenir à se manifester*. Cela se traduit par des pratiques multiples : les infirmiers et infirmières et la politique de la santé ont été évoqués ci-dessus. Il en va de même pour

7. Le terme de *community*, ici traduit par communauté, renvoie aussi bien à des espaces géographiques ou administratifs (ville, quartier…) qu'à des espaces sociaux (groupes ethniques, de genre, etc.).
8. Le wagnérisme (*wagnerism*) désigne les effets institutionnels de la loi Wagner (1935) prise au niveau fédéral aux États-Unis et reproduite au Canada, qui organise le droit à la représentation syndicale et à la négociation collective. Un de ses effets les plus saillants est l'obligation de syndicalisation de tous les salariés inclus dans une unité de négociation, dès lors que ses membres ont voté majoritairement pour leur syndicalisation.
9. Au contraire du *wagnerism*, la loi dite « *right to work* » (1947) rend possible l'annulation des droits collectifs syndicaux et en particulier l'obligation d'adhésion ; il défend un droit au travail individualisé, sans entrave collective. Cette loi fédérale demande une décision de chaque État pour s'y appliquer. Actuellement, au moins 28 États ont adopté cette mesure. En 2017, le Congrès a introduit une loi fédérale (National Right to Work Act) qui donne aux employés de tout le pays la possibilité de s'exclure de l'adhésion syndicale et du paiement des cotisations.
10. Voir « Expanded and Improved Medicare for All Act », www.nationalnursesuited.org ; www.Medicare4All.org.

les travailleurs des services publics et les enjeux relevant de l'écologie. Les engagements syndicaux en faveur de candidates et candidats précis lors des *midterms* qui venaient de se tenir aux États-Unis sont approuvés sans restriction. Cette position n'est pas perçue comme partisane, puisqu'elle est toujours circonstanciée et soumise aux principes syndicaux. L'antiracisme et le féminisme très militants de ces organisations nourrissent leur stratégie qui vise aussi à décloisonner le syndicalisme de la lutte « *bread and butter* », à laquelle nombre d'autres organisations syndicales feraient profession de se cantonner. Intervention dans le champ politique et dans les enjeux communautaires (locaux, sociaux…) vont de pair. L'objectif fixé à l'action syndicale consiste aussi à contribuer à l'affirmation d'identités qui sont dominées sinon ostracisées, et qui sont souvent celles de personnes particulièrement maltraitées dans leurs statuts d'emplois. Le lien entre action dans l'emploi et présence significative dans les communautés devient une évidence dans cette perspective. Plusieurs intervenants insistent spécifiquement sur les liens à renforcer entre pratique syndicale et lutte antiraciste, dans une perspective à la fois de crédibilisation de l'organisation syndicale et d'intervention dans un espace politique où racisme et xénophobie sont devenus des enjeux essentiels et durables. Les urgences provenant de la dégradation des conditions d'existence de la population, des risques écologiques et économiques, du renforcement des inégalités se trouvent privées de perspectives crédibles émanant des partis politiques. « Le syndicalisme est la seule ressource qu'il nous reste », affirme un participant au cours d'une table-ronde, sous les applaudissements de la salle.

L'analyse de la situation économique et sociale s'opère à travers une *dénonciation vigoureuse du capitalisme*. Il s'agit d'un côté de se démarquer des populismes et des nationalismes qui voient dans la mondialisation la source de tous les maux : fausse perspective, disent ces organisations, qui se veulent très internationalistes et refusent de confondre ouverture internationale et déploiement de la financiarisation capitaliste. Il s'agit d'un autre côté de refuser nettement toute collaboration entre organisations syndicales et employeurs, pratique reprochée à d'autres organisations syndicales. Pour l'ensemble des organisations présentes, il va de soi que le syndicalisme doit affirmer un anti-capitalisme sans concession, reposant sur des analyses partagées avec des organisations alliées. La distanciation et la confrontation avec le syndicalisme dominant dans cette partie du continent américain ainsi qu'avec la majorité des partis politiques sont ainsi strictement établies.

Un groupe militant varié

Les 140 participants, par la variété de leurs caractéristiques personnelles, indiquent assez nettement l'originalité sociale des porteurs et porteuses de ce projet.

Il s'agit dans tous les cas de militantes et militants solidement installé·es dans leurs structures syndicales, et appelé·es à porter une appréciation politique sur le statut des débats engagés et sur les perspectives à en tirer pour une poursuite du projet.

La participation féminine était d'environ 40 %, alors qu'un groupe uniquement masculin d'une vingtaine de syndicalistes étasuniens des services publics (Utilities) pesait dans la prépondérance masculine. Plus d'un tiers de l'audience était composé de personnes (afro-américains ; peuples indigènes canadiens) que l'organisation d'Unifor désigne comme des

« travailleuses et travailleurs autochtones et racisé·es » ; cette implication a fortement marqué la teneur des débats. Un effort avait été aussi fait pour associer des jeunes de chacun des syndicats, une partie de la conférence leur étant spécifique. La présence de représentants de retraités était plus discrète. L'âge moyen tournait autour de quarante ans.

Les perspectives à venir

L'objectif de cette conférence était de vérifier que les échanges préalables entre des groupes restreints de responsables étaient validés sur le fond par des groupes plus larges au sein des structures décisionnelles de chaque syndicat. La tonalité des échanges – qui n'avaient eux-mêmes pas un statut décisionnaire – a semblé indiquer que c'était le cas. Mais la prudence et le respect des rythmes démocratiques internes propres à chacun supposaient de ne pas anticiper les étapes à venir.

La conférence s'est conclue par l'adoption à l'unanimité d'une motion faisant état des lignes de force qui sont communes aux différentes organisations. Cette déclaration [11] insiste sur le fait « qu'il est temps pour les syndicats de présenter une vision solide en faveur d'un changement social et d'un renouveau syndical qui unisse la classe ouvrière » promouvant « des syndicats qui changent pour se connecter et représenter les besoins et les intérêts (des travailleurs) avec une action militante et non complaisante ».

La poursuite de la coopération devait être envisagée après que les syndicats participants auront tiré le bilan de cette conférence chacun de leur côté. La solidarité internationale est un premier objectif. Un chantier particulièrement difficile s'est ouvert dans cette perspective, après l'annonce par General Motors de son intention de fermer son site de production d'Oshawa, en Ontario, au profit de productions moins coûteuses aux États-Unis et au Mexique. Unifor est le syndicat qui organise les ouvriers de ce site, qui a employé jusqu'à 23 000 personnes dans les années 1980.

Mais d'ores et déjà, le président d'UE a fixé les termes de cette avancée dans son intervention conclusive : « Le travail de solidarité (entre nous) est déjà établi, et il est nécessaire, mais il nous faut aller plus loin. Nous devons regarder plus large, plus politique et plus précisément sur des échanges en matière d'expérimentation dans l'action syndicale en particulier. » Début février 2019, une première rencontre s'est tenue suite à la conférence de Port Elgin. Elle a fixé les points suivants comme axes de travail communs : droits et pouvoir des travailleurs ; changements climatiques et transition équitable ; migration et libre-échange ; anti-racisme et équité ; la campagne « Medicare for All ».

Des documents plus précis concernant la mise en pratique de ces lignes programmatiques devraient être disponibles prochainement.

Sources :

Participation à la conférence, documents remis en séance

Kesselman D., Sauviat C. (2017), « États-Unis : les enjeux de la revitalisation syndicale face aux transformations de l'emploi et aux nouveaux mouvements sociaux », n° spécial, « Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 160, décembre, p. 19-37, https://goo.gl/hJmzt6.

11. « Joint Statement from the Port Elgin Conference », November 2018.