



## La politique du harcèlement:: un sous-produit camouflé de la crise

Par [Jane Slaughter](#)

Mondialisation.ca, 06 août 2009

[À l'Encontre](#) 6 août 2009

Région : [États-Unis](#)

Thème: [Économie](#)



*«Les banques ont été sauvées. Nous sommes soldés».  
Travailleurs de l'usine Republic Windows en fin 2008.*

La presse économique a annoncé un déclin du PIB des Etats-Unis de 1 % au deuxième trimestre 2009, en rythme annuel. Cela intervenait après un recul de 6,4 au premier trimestre de la même année. Le chiffre est trompeur, car il est largement lié au plan de relance (American Recovery and Reinvestment Act - ARRA), aux effets non durables. En réalité, lorsque l'on considère la contraction de l'économie américaine sur un an, le recul est de 3,9 % ; le repli le plus important depuis 1947. A cela s'ajoute un élément peu souligné : la récession dure depuis plus de 500 jours.

*Le recul en termes de pouvoir d'achat et de montée du chômage, conjointement, donne une image de l'importance de la crise en cours.*

*La banque d'affaires Goldman Sachs - qui a annoncé la multiplication des petits pains, de manière quasiment christique, au deuxième trimestre 2009, en utilisant les fonds alloués par le gouvernement et la Fed (banque centrale) sur les marchés financiers et en remboursant leurs donateurs pour éviter d'être scrutée de trop près - a opéré des prédictions sur le chômage. Dans un de ses rapports, elle annonce un taux de chômage*

officiel de 10 % à l'automne 2009 et de 10,5 % à la fin 2010. Pour rappel, au début de la récession, il y avait 1,7 chômeur pour chaque emploi qui se créait. Il y en a maintenant 6. Il y en aura plus en 2010. De plus, le chômage atteint des niveaux particulièrement élevés selon les Etats. Par exemple, les 7 Etats du sud des Etats-Unis, qui avaient un taux de chômage oscillant autour de la barre des 4 %, connaissent un chômage à deux chiffres. Ainsi, la Géorgie, en juin 2009, compte un taux de chômage de 10,1 % ; il était de 4,5 % il y a deux ans. La Caroline du Sud, qui avait un taux de chômage officiel (U.S. Bureau of Labor Statistics) de 5,5 %, déclare aujourd'hui un taux de 12,1 %.

A cela, il faut ajouter les disparités «ethniques», c'est-à-dire celles existant entre Afro-Américains, Hispaniques et «Blancs». Dans l'Etat du Connecticut, les Hispaniques connaissent un taux de chômage de 14,5 %. Ils ont 2,5 fois plus de risque d'être au chômage qu'un salarié blanc. Il en va de même en Californie où le taux de chômage calculé pour la population hispanique s'élève à 14,3 % en juin 2009.

Dans un tel contexte, il n'est pas étonnant de constater que la répression directe et indirecte envers les salarié·e·s se renforce. Les récessions - plus exactement cette crise profonde et durable - sont toujours l'occasion d'une affirmation du despotisme du capital, sur le lieu de travail, et par mille canaux dans la société. (cau)

\*\*\*\*\*

Les statistiques relatives à la récession aux Etats-Unis se focalisent en général sur les personnes ayant perdu leur emploi : quelque 10 % de la population active est officiellement au chômage [1]. Mais les chiffres ne tiennent pas compte des souffrances que subissent à leurs postes de travail ceux qui « ont encore la chance d'avoir un boulot » .

Une enquête effectuée ce mois de juillet [publié en août] par *Labor Notes* [bulletin mensuel du réseau de syndicalistes classistes aux Etats-Unis ; un réseau qui existe depuis trente ans] a mis en évidence une augmentation en flèche du harcèlement [dans un sens beaucoup plus large que la connotation sexuelle, tracasseries] sur le lieu de travail qui, depuis le début de la récession, a atteint un niveau sans précédent. Il est possible qu'une grande partie de ceux qui se trouvent au chômage aient perdu leur emploi suite à des actes de harcèlement qui les ont conduits à perdre leur emploi, c'est-à-dire qu'ils ont été contraints à partir plutôt que licenciés pour des raisons économiques.

Les salarié·e·s syndiqués signalent une augmentation des injures, des mesures disciplinaires y compris des renvois, des dispositions contre l'absentéisme, de la surveillance, des pressions pour accélérer les rythmes de travail, des heures supplémentaires forcées et des efforts concertés pour se débarrasser des travailleurs plus âgés. Selon Dan Scott, un chauffeur de UPS [société de logistique, distribuant entre autres des paquets] à Seattle [Etat de Washington] : « Cela a atteint un niveau que je n'ai jamais vu pendant mes vingt ans dans cette entreprise. »

En règle générale, les directions des firmes profitent des récessions pour reprendre les choses en main, et pour exercer des pressions afin que l'injonction de « faire plus avec moins » se répercute du haut en bas de la chaîne hiérarchique.

Or, les syndicats n'ont jamais été si mal préparés pour résister à cette situation. Lors des précédentes négociations [qui ont en large majorité abouti à des] concessions, beaucoup de syndicats ont capitulé sur la question des règlements de travail qui permettaient aux

travailleurs un peu d'autonomie et un certain pouvoir de décision sur leurs conditions de travail. Certains syndicats ont accepté des contrats d'usage à deux étages [différenciés entre travailleurs avec CDI et «bénéfices sociaux» et CDD]. Ces derniers ont dilué la solidarité sur les lieux de travail. Et beaucoup de travailleurs et travailleuses plus âgés – qui avaient connu des conditions de travail moins draconiennes et qui les défendaient – sont partis.

Mark Bass, président d'une section des dockers à Mobile, Etat d'Alabama [cette ville est située sur une baie profonde d'accès aisé pour des gros navires], explique que les contremaîtres poussent les dockers à travailler plus vite et évincent ceux qui n'accélèrent pas les cadences. Et il a ajouté : « *Cela n'a pas toujours été ainsi. Nous avons un groupe important de dockers qui connaissent leur boulot et pour qui les syndicats étaient importants. Maintenant, avec les nouveaux qui ne connaissent pas l'histoire [du syndicat], ni les récits des luttes [qui devraient être transmis d'une couche de travailleurs à une autre], on se trouve devant le défi de devoir éduquer nos membres.* »

Une récession est un moment difficile pour s'atteler à cette tâche. Beaucoup de travailleurs ont tendance à dire : « *Au moins j'ai un travail.* » Et les dirigeants syndicaux se sentent mis sous pression pour sauver des emplois plutôt que pour sauvegarder des conditions de travail. Néanmoins, certaines sections syndicales écoutent encore les attentes de leurs membres qui exigent un minimum de respect dans le travail quotidien.

« Le chien brun mord » [2]

UPS [United Parcel Service of America] a expliqué très clairement ses projets en ce qui concerne la récession dans une vidéo qui a été montrée aux travailleurs à la fin de l'année dernière. Scott Davis, le PDG, y explique que les entreprises peuvent sortir de la récession de trois manières : affaiblies ; liquidées ; ou plus affûtées et plus fortes. Les dirigeants d'UPS – des experts de longue date en management d'entreprise – ont évidemment l'intention d'emprunter cette troisième voie.

Dan Scott, le chauffeur de Seattle, a dit que de plus en plus souvent des managers revêtent l'uniforme brun et font les tournées avec les chauffeurs. Autrefois ils faisaient cela en moyenne trois ou quatre fois par mois, alors que maintenant ils le font plusieurs fois par semaine. Ils choisissent des camions bien sélectionnés, ouvrent les portières pour les chauffeurs, marchent très vite – bref, ils font tout pour accélérer les cadences.

[En décrivant une de ces « tournées accompagnées »], Scott raconte : « *Il faut résister à l'envie de marcher aussi rapidement [que le chef hiérarchique qui l'accompagne]. Pendant toute la journée, il n'a pas arrêté de répéter : «Allons-y, dépêchons-nous.»*

Si les chiffres sont meilleurs [à la fin des tournées « accompagnées »] que lors d'une journée normale, c'est la preuve que le travailleur « volait du temps » [à l'entreprise].

Malgré le bourdon de la récession, UPS a déclaré un profit opérationnel de 900 millions au 2e trimestre 2009 (par rapport à 1450 au 2e trimestre 2008), avec une marge opérationnelle qui reste à hauteur de 8,3 % (par rapport à 11,2 au 2e trimestre 2008) [3]. Le géant des télécommunications AT & T fait encore mieux au plan des résultats. Toutefois, d'après Dan Coffin, consultant économique travaillant pour la section syndicale 1298 des Communications Workers dans le Connecticut, lorsque le contrat de AT & T est arrivé à son terme le 4 avril 2009, les cessations de contrat de travail ont augmenté en flèche.

Comme AT & T a un contrat à deux étages, la direction tente de se débarrasser des travailleurs du premier étage [ceux qui disposent d'un CDI, avec «bénéfices sociaux» : assurance santé, retraite]. Walt Cole en a fait l'expérience. Lui et d'autres installateurs de la section 1298 ont été temporairement transférés à U-Verse, qui installe des télévisions et des câbles internet. Ils ont «apporté avec eux», pour l'instant, leurs salaires plus élevés et leurs droits contractuels (pension, maladie).

Comme l'explique W. Cole : « *La direction détestait le fait de devoir nous payer 33 dollars l'heure. [...] Nous avons des choses à dire sur la violation des règles du travail, nous faisons des réclamations, nous étions une épine dans leur pied.* »

Lorsque Cole a exercé son droit contractuel de ne pas travailler pendant son jour de congé – un droit que ne partageaient pas les travailleurs de U-Verse du deuxième étage contractuel –, il a été suspendu. Lorsqu'il est brièvement entré dans un restaurant pour chercher un repas à emporter et qu'il a oublié de fermer à clé son camion, il a reçu un dernier avertissement final. Il a été mis à l'essai durant un an, cela malgré le fait qu'il n'avait reçu aucune sanction disciplinaire en dix ans de métier. Et maintenant il a été viré. «*Lorsque le contrat est arrivé à son terme – comme l'a dit Cole – on pouvait presque les voir se frotter les mains et dire : «C'est le bon moment pour se débarrasser de genre de personnes.»*

#### Malades et épuisés

Le personnel hospitalier rapporte également que les avertissements, les pénalités sont en augmentation, et que des suspensions de contrat remplacent des mesures disciplinaires échelonnées. Une approche punitive s'opère face aux erreurs de médication [distribution de médicaments] ou d'actes médicaux à tel point que les employé·e·s craignent pour leurs places de travail – cette approche les incite à tenter de dissimuler leurs erreurs plutôt que de les signaler.

Judy Sheridan-Gonzalez, une infirmière du Centre Médical de Montefiore à New York, explique que les infirmières sont poursuivies pour qu'elles pointent et terminent leurs tâches administratives en dehors des heures de travail officielles, ou alors qu'elles renoncent à leurs pauses repas pour terminer à l'heure.

Selon J. Burger, délégué de la section locale 743 du syndicat des Teamsters, la dotation du Centre Médical Universitaire de Chicago a souffert de l'effondrement du marché financier. Le président a décidé qu'il fallait effectuer des coupes à hauteur de 9 % du budget pour pouvoir sortir de la récession plus affûté, plus souple. Les licenciements ont entraîné une pénurie de main-d'œuvre dans les secteurs de la maintenance (cols-bleus) et de l'administration, et maintenant, dans ces secteurs, le personnel n'a plus le droit à sa pause de midi.

Des travailleurs nouvellement embauchés sont mis sous pression pour être opérationnels dans un délai de 30 jours. J. Burger ajoute qu'ils sont nombreux à trouver « *l'environnement si désagréable et hostile qu'ils vont repartir* ». La section syndicale a réussi à négocier des indemnités de licenciement.

En même temps, la direction a créé un nouveau poste non syndiqué, technicien pour la pharmacie de l'hôpital, pour négocier la médication avec chaque secteur. Selon Burger : « *Ils les utilisent pour faire de la délation [demande de médicaments de la part de soignants pour les soins, face à une politique de restriction]. Nous avons passé d'une ou deux plaintes*

*tous les deux mois à 15 cas qui sont en examen. »*

### Avoir la peau des vieux

A la fabrique de colorants capillaires de L'Oréal à New Jersey, le technicien chimiste Tom Walsh explique que la direction est en train de cibler les travailleurs les plus âgés avec des mesures disciplinaires, puis de les vider. Walsh, qui est également permanent syndical à temps partiel de la section locale 262 du RWDSU-UFCW (Retail, Wholesale and Department Store Union - United Food and Commercial Workers), dit qu'il voit des mesures analogues être prises sur des lieux de travail très différents et dont il a la responsabilité.

*« Ils prennent note des moindres petits problèmes et continuent à le faire jusqu'à ce que le travailleur ait un pied dans la porte. »*

Scott, le délégué syndical à UPS a dit que chacun des quatre chauffeurs qu'il a accompagnés dans des entretiens avec la direction a eu plus d'entretiens de ce genre en deux mois qu'ils n'en avaient eu auparavant en 20 ans.

Dans d'autres entreprises représentées par le UFCW, des travailleurs en congé maladie depuis plus de 13 semaines sont licenciés. Walsh note que les rangs inférieurs de la hiérarchie ne sont pas à l'abri : *« Ils se sont débarrassés de presque tous ceux qui avaient plus de 40 ans, et ont embauché une série de jeunes à peine sortis de l'école. »*

### Ne pas se laisser faire

Certaines sections du CWA (Communications Workers of America) à AT & T utilisent l'échéance contractuelle pour réagir contre la politique de harcèlement. En Californie du Nord, lorsque deux affiliés de la section syndicale locale 9404 ont subi des sanctions disciplinaires - parce qu'ils ont refusé d'effectuer des heures supplémentaires -, la section a appelé à une grève de protestation.

Les heures supplémentaires ne peuvent plus être rendues obligatoires depuis l'entrée en vigueur d'un contrat collectif en 2001. *« Il fallait que nous défendions cela »*, explique le président Carol Whichard. Ce dernier se souvient à quel point il avait détesté être contraint de faire des heures supplémentaires lorsqu'il était technicien d'installation.

Whichard a appelé à la grève à 8h30 et, à 10 heures, 600 travailleurs avaient reconduit leurs véhicules dans les garages, avec des pancartes signalant des piquets de grève. A 17 heures, les sanctions ont été retirées. Les travailleurs ont reçu une demi-journée de salaire.

A la filiale de AT & T de Californie du Sud, la direction est en train de s'attaquer aux pauses pipi des travailleurs qui se trouvent à l'intérieur de l'entreprise. La direction déclare que le « temps perdu » ne devrait pas dépasser deux heures par mois - soit environ cinq minutes par jour. Le représentant syndical de la section 9503, Wynter Hawk, dit que les chefs tiennent les comptes et font savoir aux travailleurs combien de temps ils ont déjà utilisé. Ils appellent cela « a courtesy » (une courtoisie, une politesse).

*« Moi je dis que leur courtoisie c'est plutôt du harcèlement. Que vont faire les gens à la fin du mois ? Est-ce qu'ils vont devoir se retenir ? »*, dit Hawk.

Les dirigeants syndicaux envisagent un « pee-in » (pause pipi) collectif, où tous les

travailleurs sortiraient en même temps.

Dan Scott, membre de la tendance syndicale Teamsters for a Democratic Union, propose à ses collègues chauffeurs à UPS de combattre l'accélération des rythmes en respectant à la lettre les consignes de l'épaisse brochure de règlements internes de l'entreprise : « *On nous y encourage à nous hydrater tout le long de la journée, de nous étirer à chaque arrêt et en début de journée, et de prendre toutes les pauses et les repas.* »

Scott estime que le syndicat devrait utiliser la ressource non exploitée que constituent les rapports avec les clients : « *Les gens se sentent proches des chauffeurs-livreurs, ils savent comment ils travaillent dur. Ils sont le visage de l'entreprise. Le syndicat pourrait publier, localement et au niveau national, une annonce disant : «L'UPS harcèle votre chauffeur. Demandez-lui comment cela se passe.»* (Traduction A l'encontre)

1. Voir, pour ce qui est du chômage actuel, l'introduction. (Réd.)

2. Cette expression fait référence à une formule d'une chanson qui est utilisée ici de façon métaphorique, car UPS a des camions et des habits de travail bruns. (Réd.)

3. Ces chiffres publiés par UPS le 23 juillet 2009 sont indiqués ici par la rédaction de «à l'encontre». Quant aux données concernant les seuls Etats-Unis, au plan comptable, le profit opérationnel est de 480 millions (par rapport à 900 millions au 2e trimestre 2008). La marge opérationnelle a passé de 11,7 (2e trimestre 2008) à 7 % (2e trimestre 2009). (Réd.)

Jane Slaughter est une des animatrices du bulletin syndical Labor Notes.

La source originale de cet article est [À l'Encontre](#)

Copyright © [Jane Slaughter](#), [À l'Encontre](#), 2009

Articles Par : [Jane Slaughter](#)

**Avis de non-responsabilité** : Les opinions exprimées dans cet article n'engagent que le ou les auteurs. Le Centre de recherche sur la mondialisation se dégage de toute responsabilité concernant le contenu de cet article et ne sera pas tenu responsable pour des erreurs ou informations incorrectes ou inexactes.

Le Centre de recherche sur la mondialisation (CRM) accorde la permission de reproduire la version intégrale ou des extraits d'articles du site [Mondialisation.ca](#) sur des sites de médias alternatifs. La source de l'article, l'adresse url ainsi qu'un hyperlien vers l'article original du CRM doivent être indiqués. Une note de droit d'auteur (copyright) doit également être indiquée.

Pour publier des articles de [Mondialisation.ca](#) en format papier ou autre, y compris les sites Internet commerciaux, contactez: [media@globalresearch.ca](mailto:media@globalresearch.ca)

[Mondialisation.ca](#) contient du matériel protégé par le droit d'auteur, dont le détenteur n'a pas toujours autorisé l'utilisation. Nous mettons ce matériel à la disposition de nos lecteurs en vertu du principe "d'utilisation équitable", dans le but d'améliorer la compréhension des enjeux politiques, économiques et sociaux. Tout le matériel mis en ligne sur ce site est à but non lucratif. Il est mis à la disposition de tous ceux qui s'y intéressent dans le but de faire de la recherche ainsi qu'à des fins éducatives. Si vous désirez utiliser du matériel protégé par le droit d'auteur pour des raisons autres que "l'utilisation équitable", vous devez demander la permission au détenteur du droit d'auteur.

Contact média: [media@globalresearch.ca](mailto:media@globalresearch.ca)