

TENDANCES INTERNATIONALES DE L'EMPLOI

Etats-Unis d'Amérique
Présentation de l'emploi au plan national

Département du Travail
Réalisé et diffusé par le Département du Travail,
Bureau international de l'emploi, Bureau des relations
internationales

AVANT-PROPOS ET REMERCIEMENTS

Cette présentation de l'emploi aux États-Unis fournit des informations au sujet des lois en vigueur aux États-Unis relatives à l'emploi, aux institutions, aux pratiques en matière d'emploi et autres questions apparentées. Ce document est distribué aux représentants du gouvernement américain qui sont appelés à discuter des différents aspects du travail aux États-Unis dans l'exercice de leurs fonctions de représentation des États-Unis à l'étranger. Il est également diffusé par les responsables des questions d'emploi des ambassades américaines dans le monde, aux institutions et aux particuliers des pays hôtes. Il peut s'agir de ministères et d'organisations non-gouvernementales, d'institutions et de particuliers qui s'intéressent au droit américain du travail, ainsi que des étudiants et enseignants qui effectuent des recherches.

Ce document est fourni par le Département du Travail aux centaines de visiteurs étrangers qui rencontrent chaque année ses experts dans les domaines du droit du travail, des statistiques du travail, de l'emploi et de la formation des civils, des anciens combattants et handicapés, de la santé et de la sécurité au travail, de la sécurité dans les mines, des normes du travail et salaires, des régimes de retraite, du travail des enfants et des femmes, des meilleures pratiques aux États-Unis et de toutes autres questions apparentées.

Elle se fonde sur des recherches effectuées par des publications, parmi lesquelles celles du Département du travail et du Bureau des statistiques du travail (Bureau of Labor Statistics) ; des statistiques du Département du commerce, Bureau américain du recensement ; du Centre national des statistiques de santé ; *du*

World Factbook 2006-2007 (recueil de données sur presque tous les pays du monde) et de *Emploi et revenus*, Département du travail / Bureau des statistiques de l'emploi, pour ne citer que ces références.

Je souhaiterais rendre hommage, pour leur travail considérable et leur dévouement, à mes collaborateurs, à l'équipe du responsable des services juridiques et à toutes les personnes-ressources du Département du travail qui ont accepté si volontiers de faire don de leur temps et de leur expertise pour concourir à la publication du présent document. Le Département du travail vous remercie d'avance pour les commentaires que vous pourriez faire sur le contenu de cette présentation et de lui signaler les sujets que vous souhaiteriez voir abordés ou étudiés plus en profondeur.

Charlotte M. Ponticelli
Directeur Général Adjoint
aux Affaires internationales
Département du Travail
Washington, D.C.2008

L'EMPLOI AUX ETATS-UNIS EN 2007 : PRÉSENTATION GÉNÉRALE

TABLE DES MATIÈRES

	Page
LE GOUVERNEMENT DES ETATS-UNIS 1	
RESSOURCES HUMAINES	2
LE MONDE DU TRAVAIL AUX ETATS-UNIS.....	2
LES SYNDICATS	3
LES ORGANISATIONS PATRONALES.....	4
DROIT ET NORMES DU TRAVAIL AUX ETATS-UNIS	5
LE DROIT D'ASSOCIATION.....	5
LE DROIT DE SE SYNDIQUER ET DE NÉGOCIER COLLECTIVEMENT.....	6
L'INTERDICTION DU TRAVAIL FORCÉ OU OBLIGATOIRE.....	9
LES LOIS RELATIVES AU TRAVAIL DES ENFANTS	9

LA DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI	.9
.....	
CONDITIONS DE TRAVAIL	
ACCEPTABLES.....	11
PROGRAMMES ET ACTIVITÉS DU MINISTÈRE AMÉRICAIN DU TRAVAIL.....	11
AUTRES PROGRAMMES APPARENTÉS DU GOUVERNEMENT AMÉRICAIN.....	20
COORDONNÉES UTILES D'ORGANISMES DU GOUVERNEMENT AMÉRICAIN	23
COORDONNÉES UTILES D'ORGANISMES AMÉRICAINS NON GOUVERNEMENTAUX	24

L'EMPLOI AUX ETATS-UNIS EN 2007 :

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

LE GOUVERNEMENT DES ETATS-UNIS

La structure du gouvernement des Etats-Unis repose sur le principe constitutionnel de la séparation des pouvoirs qui établit un système de freins et de contrepoids au sein du gouvernement fédéral et entre ce dernier et les Etats :c'est le fédéralisme. A l'intérieur du Gouvernement fédéral, les pouvoirs sont répartis entre l'exécutif, le législatif et le judiciaire. Le terme "fédéralisme" désigne ici la répartition des pouvoirs entre le Gouvernement fédéral et les 50 Etats, le premier étant autorisé à exercer uniquement les pouvoirs qui lui sont attribués expressément par la constitution, et les Etats détenant l'autorité d'exercer les pouvoirs non délégués au gouvernement fédéral.

- Le pouvoir exécutif est confié au Bureau du Président. Ce dernier est élu pour une période de quatre ans et pour deux mandats au plus. Le Président est le Chef de l'Etat, le chef du pouvoir exécutif et le Commandant en chef des Forces armées. Il est indépendant du Congrès ; il ne peut être démis de ses fonctions que s'il est jugé coupable, par un vote aux deux tiers au Sénat, de trahison, de corruption ou d'autres hauts crimes et délits.
- Composé du Sénat et de la Chambre des représentants, le Congrès possède l'autorité législative. Les cent membres du Sénat, deux par Etat, sont élus pour une période de six ans. Les 435 membres de la Chambre des représentants sont élus tous les deux ans par des districts du Congrès (circonscriptions)

constitués en fonction du nombre d'habitants qu'ils représentent.

- Le pouvoir judiciaire est détenu par les tribunaux fédéraux. Les Etats-Unis comptent 94 districts judiciaires fédéraux, répartis en 12 circuits régionaux, chacun d'eux disposant d'une Cour d'appel fédérale. En outre, la Cour d'appel du circuit fédéral a compétence nationale pour entendre les appels interjetés dans les affaires spécialisées. Juridiction la plus élevée de l'appareil judiciaire du pays, la Cour Suprême des Etats-Unis compte un président et huit juges conseillers, qui sont nommés à vie par le Président, avec le consentement du Sénat. Il s'agit de l'autorité ultime concernant le droit fédéral et la constitution, ainsi que sur les litiges entre Etats. Par ailleurs, chacun des 50 Etats possède son propre système judiciaire pour examiner les dossiers relevant de sa compétence.

La politique est principalement axée autour de deux partis, le parti démocrate et le parti républicain. Certains législateurs s'identifient comme indépendants. Si de petits partis existent, ils ne sont habituellement pas représentés au Congrès.

RESSOURCES HUMAINES

Le monde du travail aux Etats-Unis

Les Etats-Unis comptent plus de 302 millions d'habitants. Selon le Bureau des statistiques du travail (Bureau of Labor Statistics), la population active (c'est-à-dire les personnes travaillant ou à la recherche d'un emploi) représentait 153,1

millions de personnes en 2007 et devrait atteindre 164,2 millions en 2016. 71 millions de femmes travaillaient en 2007. La population active des États-Unis possède quatre atouts spécifiques : elle est instruite, très productive, flexible et mobile. Le rapport 2007 de l'Organisation Internationale du Travail sur les Indicateurs Clés du Marché du Travail place les États-Unis au premier rang mondial en matière de productivité mesurée en termes de production par personne employée par an, au second rang derrière la Norvège en production par heure travaillée. Selon le Bureau des statistiques du travail, la productivité des entreprises dans le secteur non agricole a augmenté de 2,7 pour cent par an entre 2000 et 2006. Le marché du travail américain vient d'enregistrer la plus longue période ininterrompue de croissance de l'emploi depuis 68 ans, c'est-à-dire depuis qu'il fait l'objet de statistiques. Entre août 2003 et décembre 2007, les États-Unis ont connu 52 mois consécutifs de croissance de l'emploi, soit une augmentation de plus de 8 millions d'emplois.

Les taux d'inscription dans l'enseignement supérieur des nouveaux diplômés de l'enseignement secondaire ont augmenté, 65,8 pour cent des diplômés de 2006 s'étant inscrits à l'université pour des cycles de 2 ou 4 ans à l'automne de la même année (Bureau des statistiques du travail). Les femmes ont obtenu plus de la moitié des mastères, licences et autres grades d'associés, un surcroît de formation qui a accru leur capacité bénéficiaire. Au fil du temps, l'écart entre les salaires des hommes et ceux des femmes s'est réduit, le salaire hebdomadaire moyen des femmes employées à plein temps se situant à 80,2 pour cent (en dollars actuels) du salaire moyen des hommes en 2007 (Bureau des statistiques du travail).

Avec 21,0 pour cent du total, ce sont les secteurs de l'enseignement et de la santé qui ont employé la plus grande part de la main d'œuvre en 2007. Le commerce de gros et de détail en employait 14,3 pour cent, le secteur industriel

11,2 pour cent, les professions libérales et services aux entreprises 10,7 pour cent, le secteur des loisirs, de la restauration et de l'hôtellerie 8,5 pour cent, le BTP 8,1 pour cent. 7,2 pour cent de la main d'œuvre était employée dans le secteur financier, 5,2 pour cent dans les transports et les entreprises de service public. 4,08 pour cent étaient employés dans les autres services, 4,6 pour cent dans l'administration publique, 1,4 pour cent dans l'agriculture, le secteur forestier et assimilés, et 0,5 pour cent dans l'industrie minière (Bureau des statistiques du travail).

Les chiffres publiés en avril 2007 par le Bureau des statistiques du travail montrent que les travailleurs nés à l'étranger constituaient en 2006 15,3 pour cent de la population civile aux Etats-Unis, alors qu'ils n'en constituaient que 14,8 pour cent en 2005. Le rapport indique également que 23 millions de personnes de plus de 16 ans, soit 68,6 pour cent de la population née à l'étranger, ainsi que plus de 128 millions de résidents nés aux Etats-Unis, soit environ 66 pour cent de la population autochtone, composaient la population active des Etats-Unis en 2006. Depuis l'an 2000, la population née à l'étranger représente 47,3 pour cent de l'augmentation nette de la population active totale, une croissance largement due à la population hispanique née à l'étranger. La croissance rapide de la population et de la main d'œuvre hispaniques devrait se poursuivre. Pour la décennie qui s'achèvera en 2016, les projections indiquent qu'elle devrait augmenter de 30 pour cent, soit plus de trois fois le taux de croissance de la main d'œuvre totale (Bureau des statistiques du travail). D'ici 2016, les Hispaniques représenteront près de 16 pour cent de la population active. Les Blancs non-hispaniques représenteront environ 65 pour cent de la population active, une proportion en baisse par rapport aux 69 pour cent de la décennie précédente, tandis que la part des Afro-américains devrait croître pour passer de 11 à 12 pour cent de la population active pour la même décennie, celle des Asiatico-américains augmentant de 4 à 5 pour cent.

Les syndicats

Aux États-Unis, la plupart des salariés syndiqués sont représentés par des syndicats affiliés à l'une de deux grandes organisations. La Fédération Américaine du Travail et Congrès des Organisations Industrielles (AFL-CIO) est le résultat de la fusion en 1955 de deux organisations jusque-là distinctes. Elle fédère aujourd'hui cinquante-cinq syndicats nationaux organisés par métier ou branche et revendique environ dix millions de membres. Formée en 2005 par sept syndicats qui ont quitté l'AFL-CIO, La fédération Changer pour Gagner (Change to Win Federation) revendique environ six millions d'adhérents. Il existe en outre un certain nombre de syndicats non affiliés. Le plus important d'entre eux est l'Association Nationale de l'Éducation (National Education Association), lequel représente les enseignants des établissements d'enseignement public et revendique plus de trois millions d'adhérents. La Confrérie unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique (United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America), qui compte 512 000 adhérents, et l'Ordre fraternel de la police (Fraternal Order of Police), qui en compte plus de 312 000, figurent parmi les plus importantes organisations indépendantes. Le Bureau des statistiques du travail estime que 12,1 pour cent des salariés étaient syndiqués en 2007, un chiffre en hausse par rapport aux 12 pour cent de l'année précédente. C'est dans le secteur public que l'on a observé ces dernières années la plus forte hausse de syndicalisation, alors que les syndicats du secteur privé ont connu une baisse du nombre de leurs adhérents en pourcentage et en termes absolus.

Si les fédérations syndicales nationales ne participent généralement pas directement aux négociations collectives, elles apportent services et soutien à leurs organisations affiliées et ont des activités politiques. Les syndicats nationaux ou leurs sections locales mènent l'essentiel des négociations collectives.

La syndicalisation et les négociations collectives de la plupart des employés du secteur privé aux États-Unis sont règlementées par la Loi de 1935 sur les relations du travail (National Labor Relations Act). Ce texte est administré et appliqué par le Conseil national des relations du travail (National Labor Relations Board), une agence indépendante ne relevant pas du Ministère du travail. La syndicalisation et les négociations collectives dans les secteurs ferroviaire et aérien sont règlementées par la Loi sur le travail dans les chemins de fer (Railway Labor Act), qui est administrée par le Conseil national de médiation (National Mediation Board) qui veille à son application.

Les syndicats remportent en général le droit de représenter les salariés par reconnaissance volontaire de l'employeur ou au terme d'un vote supervisé par le Conseil national des relations du travail, à l'issue duquel une majorité de travailleurs s'exprime en faveur d'une représentation syndicale. Une fois que le syndicat s'est rallié le soutien d'une majorité au sein de l'unité de négociation et qu'il est autorisé sur un lieu de travail, il a l'autorité exclusive pour négocier les conditions d'emploi au nom de tous les employés de l'unité de négociation.

Les relations du travail dans le secteur public sont régies, selon le statut de l'employeur public, par des lois fédérales ou par celles de chaque État fédéré. Les fonctionnaires fédéraux ont le droit de se syndiquer et de procéder à des négociations collectives, mais ils ne sont pas autorisés à faire grève ; par ailleurs, le champ des négociations est limité car les salaires et horaires de travail sont établis par la loi et les règlementations. Les rapports entre employés et direction dans l'administration fédérale sont régis par l'Autorité fédérale des relations du travail (Federal Labor Relations Authority) conformément au titre VII de la Loi de réforme de la fonction publique (Civil Service Reform Act) de 1978, également connue comme la Loi sur les relations

employés-direction dans la fonction publique fédérale (Federal Service Labor-Management Relations Statute).

Les syndicats des fonctionnaires des États fédérés et des municipalités sont régis par le droit du travail de chacun des 50 États. Si un grand nombre d'États ont conçu leur législation et leurs commissions sur le modèle de la Loi sur les relations du travail et du Conseil national des relations du travail, dans certains États, les fonctionnaires n'ont pas le droit de se faire représenter par un syndicat ni de négocier collectivement.

Les organisations patronales

L'Association nationale des manufacturiers (National Association of Manufacturers), la Chambre de Commerce des États-Unis et le Conseil américain pour le commerce international (U.S. Council for International Business) comptent parmi les plus importantes organisations d'employeurs.

L'Association nationale des manufacturiers est un important porte-parole du patronat américain. Elle ne participe pas aux négociations collectives. Ses activités de lobbying sont destinées à informer le Congrès et le gouvernement de la façon dont les réformes législatives et réglementaires envisagées pourraient être bénéfiques ou nuisibles pour le secteur industriel et les emplois qu'il génère. L'Association nationale des manufacturiers représente en général les intérêts des plus grandes entreprises.

La Chambre de commerce des États-Unis joue un rôle de chef de file et de prestataire de services ; elle travaille sur des enjeux nationaux et internationaux intéressant les entreprises ainsi qu'au plan local et dans chaque État. La Chambre joue un rôle de premier plan dans un grand nombre de coalitions qui rassemblent d'autres réseaux

professionnels pour collaborer sur des dossiers spécifiques. Elle a également fondé un Réseau d'action du Congrès (Congressional Action Network) composé de Comités d'action du Congrès (Congressional Action Committees) implantés dans tout le pays pour encourager leurs adhérents de base à soutenir des projets de loi soumis au Congrès. Comparée à l'Association nationale des manufacturiers, la Chambre représente plutôt les intérêts des petites et moyennes entreprises.

Le Conseil américain pour le commerce international a été fondé en 1945 afin d'encourager l'ouverture dans les échanges internationaux, les investissements et la finance. Il représente les employeurs américains auprès de l'Organisation Internationale du Travail. Le Conseil américain pour le commerce international compte parmi ses membres des sociétés multinationales, des cabinets d'avocats et des associations professionnelles ; il est le membre américain de la Chambre de commerce internationale, du Comité consultatif économique et industriel auprès de l'Organisation pour la Coopération et le Développement Économique et de l'Organisation internationale des employeurs. Le Conseil formule des avis en matière de politiques par l'intermédiaire de nombreux comités et groupes de travail composés de représentants des entreprises, et il facilite la politique commerciale internationale par l'harmonisation des pratiques commerciales.

DROIT ET NORMES DU TRAVAIL AUX ETATS-UNIS

La responsabilité de la protection des salariés est répartie entre le gouvernement fédéral et les Etats. Le gouvernement fédéral peut prendre des mesures pour réglementer les échanges commerciaux entre les États tandis que ceux-ci peuvent fixer les conditions qui s'appliquent au commerce sur leur territoire. De nombreux États ont adopté des législations relatives aux normes du travail.

Les lois sur les relations du travail et sur le travail dans les chemins de fer régissent les rapports entre employés et patronat pour la plupart des entreprises privées et leurs salariés.

La Loi de 1938 sur les normes équitables du travail (Fair Labor Standards Act) telle qu'amendée compte des dispositions sur le salaire minimum, les heures supplémentaires ainsi que sur les restrictions concernant le travail des enfants pour les employés concernés. La loi de 1970 sur la sécurité et la santé au travail (Occupational Safety and Health Act) veille à la sécurité et à la santé des salariés sur leur lieu de travail. En outre, des lois adoptées par les Etats fédérés complètent la législation fédérale en matière de santé et de sécurité au travail sans préjudice du droit fédéral ou lorsqu'un État a obtenu l'autorisation fédérale d'administrer son propre dispositif. La loi fédérale de 1977 pour la sécurité et la santé dans les mines (Federal Mine Safety and Health Act) veille à la santé et à la sécurité au travail des mineurs.

Le droit d'association

La liberté d'association est garantie par le Premier Amendement de la constitution des États-Unis lequel a été interprété par les tribunaux comme comprenant le droit d'un employé à constituer un syndicat et à y adhérer. La Loi sur les relations du travail garantit aux salariés le droit de se syndicaliser, de créer des organisations syndicales, d'y adhérer ou de leur prêter assistance, de négocier des conventions collectives par le biais de représentants choisis par eux et de participer à d'autres activités organisées aux fins de négociations collectives, ou d'autre assistance ou protection mutuelle. Cette loi stipule également qu'un employeur ou un syndicat se rend coupable de pratique déloyale dans le travail et par la même se trouve en infraction avec la loi lorsqu'il restreint l'exercice de ces droits

par les employés ou exerce des pressions sur ces derniers dans le cadre de l'exercice de ces droits.

Le Conseil national des relations du travail est une agence fédérale indépendante, créée en 1935 par le Congrès afin de veiller à l'application et au respect de la loi. Celle-ci garantit le droit des salariés à se syndiquer et à négocier collectivement avec leurs employeurs ou le droit de s'abstenir de telles activités. Cette loi, qui s'applique généralement à tous les employeurs ayant des activités commerciales sur plusieurs États (hors des secteurs aérien, ferroviaire, agricole et public), met en œuvre la politique nationale du travail qui garantit la liberté de choix et encourage les négociations collectives pour maintenir la paix sociale. Au fil du temps, le Congrès a amendé cette loi, que le Conseil et les tribunaux ont utilisée pour élaborer une jurisprudence découlant du code.

Le Conseil national des relations du travail remplit deux fonctions principales : (1) il organise le cas échéant des scrutins à bulletin secret pour déterminer si les travailleurs souhaitent être représentés par un syndicat dans leurs relations avec leurs employeurs et, dans ce cas, par lequel et (2) il empêche et, le cas échéant, remédie à des actes illégaux, des pratiques de travail déloyales de la part des employeurs ou des syndicats. Par "pratiques déloyales de travail", on entend des actes qui empêchent les salariés ou leurs employeurs d'exercer leurs droits en vertu de la Loi sur les relations du travail, par exemple, en licenciant ou en intimidant des salariés qui cherchent à former un syndicat. Dans aucune de ces fonctions cette agence n'agit de son propre chef. Elle se borne à traiter les accusations de pratiques déloyales de travail et les demandes d'élections de délégués déposées au Conseil national des relations du travail dans l'un de ses 51 bureaux régionaux, sous-régionaux ou sur le terrain.

Dans les secteurs ferroviaire et du transport aérien, la Loi sur le travail dans les chemins de fer garantit la liberté d'association et le droit d'adhérer à un syndicat; elle procure un mécanisme de résolution pacifique des conflits sur les conventions collectives dans ces secteurs. Nommé par la présidence, un Comité national de médiation (National Mediation Board) composé de trois membres arbitre les litiges portant sur les salaires, les horaires et les conditions de travail survenant entre les transporteurs ferroviaires et aériens et les organisations syndicales qui représentent leurs employés. Il enquête également sur les litiges de représentation et habilite les organisations syndicales en tant que représentantes des métiers ou de catégories d'employés de ces transporteurs.

Le droit de se syndiquer et de négocier collectivement

Si certaines conditions d'emploi telles que le salaire minimum, la sécurité et la santé au travail, les retraites et les pratiques d'embauche sont réglementées par le gouvernement, les conditions générales de travail des salariés syndiqués sont essentiellement déterminées par le biais des négociations collectives. Bien que les négociations soient généralement décentralisées, couvrant une seule usine, entreprise ou région, il arrive qu'elles portent sur de larges pans d'un même secteur d'activité. Dans la mesure où les statuts de la plupart des syndicats exigent un vote de leurs membres avant la signature de conventions, leurs adhérents ou leurs représentants ont généralement le dernier mot sur la ratification, ou la non-ratification, d'une convention collective.

La Loi sur les relations du travail accorde des droits de négociation collective à la plupart des salariés du secteur privé à l'exception de ceux des secteurs ferroviaire et aérien, des travailleurs indépendants, des employés de maison, des ouvriers agricoles, des employés de petites entreprises, du personnel de supervision et d'encadrement ainsi que les

fonctionnaires des administrations publiques fédérales, des Etats et locales. Elle stipule que constitue une pratique déloyale de travail le fait qu'un employeur ou un syndicat limite ou contraint des travailleurs dans l'exercice de leurs droits à s'organiser, à constituer un syndicat, à y adhérer et à le soutenir, à négocier collectivement par le biais de représentants de leur choix et à participer à d'autres activités concertées aux fins de négociation collective, d'aide mutuelle ou de protection de ces droits. En outre, cette loi garantit qu'un représentant désigné ou choisi par la majorité des employés d'une unité de production sera le représentant exclusif de tous les employés de cette unité dans les négociations collectives.

Au titre de la Loi sur les relations du travail, les négociations collectives comprennent expressément l'obligation mutuelle de l'employeur et du délégué des salariés de se rencontrer à des moments raisonnables pour s'entretenir de bonne foi des salaires, des heures de travail et des autres conditions d'emploi, ainsi que l'exécution d'un contrat écrit reprenant tout accord survenu si l'une ou l'autre des parties en fait la demande. Pratiquement toutes les conventions collectives prévoient un arbitrage des différends qui permet de soumettre des litiges survenus dans le cadre de la convention à des arbitres tiers afin d'y chercher une solution.

Les salariés peuvent se faire représenter par un syndicat en mobilisant une majorité de leurs collègues favorables à la désignation d'un syndicat pour les représenter. Ils peuvent alors convaincre leur employeur de reconnaître volontairement ce syndicat ou bien demander au Conseil national des relations du travail d'organiser des élections. Le Conseil organise une consultation si 30 pour cent au moins des salariés du lieu de travail concerné expriment leur volonté d'intégrer un syndicat. Le syndicat remporte la représentation exclusive des employés s'il obtient la majorité des voix en sa faveur. Si plusieurs syndicats cherchent à

obtenir la représentation exclusive, le Conseil peut tenir des élections pour que les travailleurs déterminent s'ils veulent être représentés par l'un ou l'autre des syndicats en lice, ou s'ils ne souhaitent pas de syndicat. Le syndicat qui obtient la majorité des voix sera habilité en tant que représentant exclusif. Si aucune majorité ne se dégage, un second tour est organisé pour les départager.

L'exclusivité de la représentation est une caractéristique unique du droit du travail aux Etats-Unis. Le syndicat qui devient le délégué aux négociations collectives est tenu de représenter tous les employés de l'unité de négociation, qu'ils soient ou non adhérents. L'employeur quant à lui ne peut pas engager de négociation individuellement avec les salariés ni avec aucune autre organisation. Si un autre syndicat peut revendiquer le rôle de négociateur contre le syndicat habilité, il lui est généralement défendu de le faire pendant la première année suivant l'approbation par le Conseil des résultats d'une élection donnant au syndicat en titre la représentation exclusive ainsi que l'année suivant une période couverte par une convention en cours de validité de trois années ou moins.

Une action pour pratique déloyale de travail est entamée en vertu de la Loi sur les relations du travail lorsqu'un individu, un employeur ou un syndicat dépose une plainte auprès d'un bureau régional du Conseil national des relations du travail. La plainte fait l'objet d'une enquête du bureau régional au nom de l'avocat-conseil du Conseil afin de déterminer s'il existe une raison valable de considérer qu'il y a eu infraction à la loi. Si le Directeur Régional conclut que la plainte est fondée, ce dernier commencera par tenter de remédier à l'infraction présumée en encourageant un accord à l'amiable entre les deux parties. La plupart des affaires sont effectivement réglées à l'amiable.

Dans le cas contraire, une plainte en bonne et due forme est présentée et une audience organisée par devant un juge

administratif.¹ Suite à l'audience et après que les parties ont préparé un dossier sur le différend, le juge administratif prononce une décision comprenant les conclusions proposées sur les faits ainsi que des recommandations. Chacune des parties peut faire appel de la décision du juge administratif auprès du Conseil composé de 5 membres tous nommés par la présidence ; ce dernier peut alors adopter, amender ou rejeter les conclusions et recommandations du juge. Si la décision du juge administratif ne soulève aucune objection, la décision et les recommandations deviennent automatiquement décision et ordonnance du Conseil. Le Conseil a autorité pour ordonner à un employeur, entre autres réparations, de réintégrer un employé avec ou sans arriérés de salaires.

Si l'une des parties ne se conforme pas volontairement à l'ordonnance du Conseil, le Bureau de l'avocat-conseil du Conseil national des relations du travail dépose une demande d'exécution devant la Cour d'appel fédérale compétente. De la même manière, toute personne lésée (défendeur, plaignant ou les deux) par une ordonnance finale du Conseil peut en solliciter l'examen et l'annulation en déposant une demande auprès de la Cour d'appel fédérale compétente.

La Loi sur le travail dans les chemins de fer, qui règlemente les relations du travail dans les secteurs ferroviaire et aérien, prévoit des procédures de médiation et de conciliation plus élaborées que celles relevant de la Loi sur les relations du travail. Elle prévoit également un arbitrage dans le cas de litiges survenant dans le cadre d'une convention collective.

¹ Les juges administratifs sont employés par les différentes administrations du pouvoir exécutif, habituellement des organismes de réglementation, comme le Département de l'intérieur, le Département du travail et le Conseil National des relations du travail. Ce sont des spécialistes dans les domaines de droit pertinents. Ils ont fonction de tribunal de première instance dans la résolution de litiges ayant trait à la réglementation.

Dans l'administration fédérale, la Loi de réforme de la fonction publique (Civil Service Reform Act) confère en général aux salariés le droit à des négociations collectives sur des questions comme la politique du personnel, les procédures en cas de différends et autres conditions de travail. Cette loi établit l'Autorité fédérale des relations du travail (Federal Labor Relations Authority) qui est chargée d'organiser les élections des délégués syndicaux des fonctionnaires fédéraux, de protéger leurs droits de se syndiquer et de négocier collectivement, et résoud les différends liés à des pratiques déloyales de travail. Les fonctionnaires des administrations fédérales ne sont pas autorisés à faire grève ; et les grands dossiers économiques tels que les salaires, les horaires et les retraites sont exclus des négociations, sauf au sein du Service Postal, lequel est couvert par une législation spécifique.

Les droits des fonctionnaires des administrations publiques locales et des Etats varient. Un grand nombre d'Etats disposent de lois relativement exhaustives sur la négociation parmi lesquelles certaines autorisent la grève dans certaines circonstances. Certains Etats ont des lois qui exigent que les différends impliquant des fonctionnaires fassent l'objet d'un arbitrage ayant force exécutoire, en particulier dans le cas des services de police, des pompiers et des services de voirie.

Créé en 1947, le Service fédéral de médiation et de conciliation (Federal Mediation and Conciliation Service) est un organisme indépendant chargé de défendre et d'encourager la paix et la coopération dans les relations du travail. Depuis plus de 50 ans, ce Service encourage des relations de travail stables et saines en offrant une aide à la médiation dans le cadre de litiges autour de la négociation des conventions collectives entre entreprises et leurs employés syndiqués. Doté d'un siège à Washington, de deux bureaux régionaux et de plus de 70 bureaux sur le terrain, le Service offre des services de médiation et de résolution de

conflits aux entreprises, aux organismes d'État et aux collectivités.

L'interdiction du travail forcé ou obligatoire

Le treizième amendement de la Constitution des États-Unis interdit la servitude forcée, sauf lorsqu'elle constitue une sanction à l'encontre d'une personne reconnue coupable d'un délit. Dans le droit fil du treizième amendement, le droit pénal des États-Unis interdit le travail forcé et le péonage, une forme de servitude forcée qui repose sur une dette réelle ou supposée. De plus, la Loi de 2000 sur la protection des victimes de trafic (Trafficking Victims Protection Act) et ses amendements ultérieurs interdisent le trafic d'êtres humains et accordent protection aux victimes de tels trafics. Les États-Unis sont signataires de la Convention No.105 de l'OIT sur l'abolition du travail forcé.

Les lois relatives au travail des enfants

La Loi sur les normes équitables du travail (Fair Labor Standards Act) fixe l'âge minimum d'embauche à 16 ans pour la plupart des emplois non agricoles, et à 14 ans pour la plupart des emplois agricoles. Les enfants de 14 à 16 ans peuvent effectuer des travaux non dangereux non agricoles dans différents secteurs non manufacturiers et non miniers, avec des restrictions concernant l'horaire journalier et le nombre d'heures travaillées. Les enfants de 14 à 16 ans peuvent effectuer des travaux agricoles et non dangereux en dehors des horaires scolaires. Les enfants de 12 à 14 ans sont autorisés à effectuer des travaux agricoles et non dangereux en dehors des horaires scolaires dans des exploitations agricoles qui emploient également leur(s) parent(s) ou avec une autorisation parentale écrite. Les enfants de 16 à 17 ans peuvent effectuer des travaux non agricoles non dangereux sans restriction quant au nombre d'heures travaillées. Les adolescents de 16 ans peuvent effectuer tous travaux agricoles sans restriction dans le cadre de la législation sur le travail des enfants. L'exécution

au civil des dispositions relatives au travail des enfants de la Loi sur les normes équitables du travail est confiée à l'Administration des normes en matière d'emploi (Employment Standards Administration) du Département du travail, Division des salaires et des heures de travail (Wage and Hour Division), tandis que leur application pénale est du ressort du Département de la justice. Les Etats-Unis ont ratifié la Convention No. 182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants.

La discrimination en matière d'emploi

Des dispositions légales et décrets-lois fédéraux ainsi que plusieurs dispositions légales en vigueur dans les différents Etats interdisent aux employeurs privés et publics d'exercer une discrimination sur la base de, entre autres critères, la race, la couleur, la religion, l'origine ethnique, le sexe, l'âge, l'affiliation politique et le handicap. Voici une liste de quelques-uns des principaux textes et décrets-lois fédéraux pertinents :

- Le titre VII de la Loi sur les droits civiques de 1964 interdit la discrimination à l'embauche sur la base de la race, du sexe, de la couleur, de la religion, du handicap ou de l'origine nationale.
- La Loi sur les Américains ayant un handicap (Americans with Disabilities Act) de 1990 interdit aux entreprises privées de plus de 15 employés, aux agences pour l'emploi, aux syndicats, aux autorités des États fédérés ainsi qu'aux collectivités locales d'exercer une discrimination dans tous les aspects de l'emploi à l'encontre des personnes qualifiées souffrant de handicap.
- Les décrets-lois 11246 amendés par le décret-loi 11375 interdisent à tous les entrepreneurs dépendants et sous-traitants du gouvernement non-exemptés d'exercer une discrimination à l'embauche et exigent d'eux de pratiquer la discrimination

positive pour garantir que les employés et candidats à l'embauche soient traités sans considération de la race, couleur, religion, sexe ou origine nationale.

- La Loi de réforme de la fonction publique (Civil Service Reform Act) de 1978 interdit aux employeurs fédéraux d'exercer une discrimination sur la base de la race, de la couleur, de la croyance, de l'origine nationale, du sexe, de l'âge, du statut préférentiel ou non des fonctionnaires, de l'affiliation politique, de la situation de famille ou du handicap.
- La Loi de 1967 relative à la discrimination à l'embauche sur des critères d'âge (Age Discrimination in Employment Act) protège les postulants et employés de 40 ans et plus de toute discrimination sur la base de leur âge en matière d'embauche, de licenciement, de promotion, d'indemnisation ou de tout autre élément, condition ou privilège lié à l'emploi.
- La Loi de 1963 sur l'égalité des salaires (Equal Pay Act) interdit la discrimination sur la base du sexe en matière de salaire ou d'avantages sociaux lorsque des hommes et des femmes exécutent des travaux exigeant substantiellement les mêmes qualifications, efforts et responsabilités pour le même établissement et dans des conditions semblables de travail.
- La loi de 1994 sur les droits en matière d'emploi et de retour à l'emploi des personnels des forces armées (Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act) interdit la discrimination envers toute personne en raison de son service au sein des forces armées et fixe les droits à l'emploi et au retour à l'emploi des personnes qui quittent leur emploi pour entrer dans l'armée.

La Commission pour l'égalité des chances dans l'emploi (Equal Employment Opportunity Commission) est chargée de l'application du titre VII de la Loi sur l'égalité des salaires,

de la Loi sur la discrimination à l'embauche sur des critères d'âge, des titres I et V de la Loi sur les Américains ayant un handicap et des paragraphes 501 et 505 de la Loi de 1973 pour la réinsertion (Rehabilitation Act), qui interdit la discrimination à l'emploi contre les fonctionnaires fédéraux handicapés. La Commission pour l'égalité des chances dans l'emploi est également chargée de surveiller et de coordonner toutes les réglementations, pratiques et politiques fédérales en matière d'égalité des chances au travail.

Le Bureau des programmes de conformité des prestataires fédéraux (Office of Federal Contract Compliance Programs) de l'Administration des normes en matière d'emploi du Département du travail veille à l'application des décrets-lois 11246 et 11375 sur les obligations en matière d'égalité des chances au travail des entrepreneurs dépendants et sous-traitants fédéraux. Près de 200 000 entreprises sous contrat avec le gouvernement fédéral sont concernées par ces obligations. Les Services d'emploi et de formation des anciens combattants (Veterans Employment and Training Services) du Département du travail assurent l'application de la loi sur l'emploi et le retour à l'emploi des personnels militaires.

Conditions de travail acceptables

Salaires : les salaires minimum sont établis à la fois par les lois fédérales et celles des différents Etats fédérés. Le salaire minimum des salariés concernés par la Loi sur les normes équitables du travail est de 6,55 dollars US ; il doit passer à 7,25 dollars US d'ici l'été 2009. Les différents États sont libres d'établir des salaires minimum plus élevés que ceux fixés par cette loi pour les salariés concernés. A titre d'exemple, le salaire minimum horaire en Californie est actuellement de 8,00 dollars US. Les taux minimum fixés par la Loi sur les normes équitables du travail ne peuvent être revus à la baisse par le biais de conventions collectives ou

d'accords individuels. Le salaire minimum est ajusté à intervalles irréguliers par la législation qui prévoit au cours du processus législatif la tenue de consultations avec les parties intéressées. Le respect du salaire minimum fédéral et des horaires de travail est assuré par la Division des salaires et des heures de travail ou par le biais d'actions en justice individuelles intentées par des salariés.

Horaires de travail : Aux Etats-Unis, la durée du travail est établie par l'employeur, par accord individuel entre employeurs et salariés ou encore par négociation collective entre patronat et organisations syndicales. Un employé couvert par les dispositions de la Loi sur les normes équitables du travail concernant les heures supplémentaires a généralement droit, pour toute heure travaillée au-delà de 40 heures hebdomadaires, à un salaire qui ne peut être inférieur à une fois et demie (1 ½) le taux habituellement fixé. Les dispositions de cette Loi concernant les heures supplémentaires sont appliquées par la Division des salaires et des heures de travail ou par les salariés au moyen d'une action en justice individuelle.

Congés / Vacances : Aux Etats-Unis, les congés et vacances sont fixés par l'employeur, par accord individuel entre employeurs et salariés ou encore par négociation collective entre patronat et organisations syndicales. La Loi sur le congé familial et médical de 1993 (Family and Medical Leave Act) requiert de toute entreprise de 50 employés ou plus qu'elle accorde jusqu'à 12 semaines de congés sans solde par an avec garantie d'emploi à ses employés pour leur permettre de s'occuper d'un nouveau-né, d'un enfant récemment adopté ou nouvellement placé en famille d'accueil, d'un enfant, d'un conjoint ou d'un parent souffrant d'un problème grave de santé ou pour se soigner eux-mêmes en cas de maladie grave. Pour y avoir droit, un salarié doit avoir travaillé pour son employeur au moins 1 250 heures au cours des 12 mois précédant le début du congé en vertu de la Loi sur le congé familial et médical.

PROGRAMMES ET ACTIVITÉS DU DEPARTEMENT DU TRAVAIL

L'Administration de l'emploi et de la formation (Employment and Training Administration) offre des formations professionnelles, des emplois, des informations sur le marché du travail et des services de maintien du revenu dispensés essentiellement par l'intermédiaire des systèmes locaux et fédérés d'investissement dans la main d'œuvre. Elle fournit des subventions s'élevant à plus de 10 milliards de dollars US aux Etats et aux localités pour appuyer des programmes et services d'emploi et de formation.

Programmes de l'Administration de l'emploi et de la formation :

Loi sur l'investissement dans la main d'œuvre (Workforce Investment Act)

En 1998, le Congrès a voté la Loi sur l'investissement dans la main d'œuvre dont l'objectif était de remplacer un système fédéral hétérogène par un système conçu et géré localement qui serait à même d'établir des relations efficaces entre l'emploi, l'éducation et le développement économique. Cette loi visait également à permettre aux collectivités et aux Etats de construire des mécanismes de prestations de services qui respecteraient la situation locale et la dynamique économique, tout en mettant l'accent sur l'acquisition de compétences, l'emploi, la rétention des connaissances et les revenus des participants au programme.

Cette loi a pour mission première la coordination des programmes et des services pour faciliter l'accès des

travailleurs aux services de développement de la main d'œuvre. En 2007, les Etats disposaient de plus de 3 100 centres à guichet unique, à services multiples et affiliés, d'aide à la recherche de stages et d'emplois. Ces centres répondent aux besoins d'aide à la recherche de travail des demandeurs d'emploi et aux besoins en personnel des entreprises. Ils fournissent des services de recrutement et de sélection de candidats, une aide à la recherche d'emploi et au développement des parcours professionnels, des formations, des services de soutien, des services commerciaux et des prestations d'assurance chômage.

Ces centres concrétisent également le partenariat existant entre les prestataires de services du gouvernement fédéral, des Etats fédérés et locaux, tant publics que privés. Dirigés par des entrepreneurs locaux, les "Conseils d'investissement en main d'œuvre" implantés dans la collectivité se chargent de les superviser. Ils sont axés sur la planification stratégique, l'élaboration de politiques ainsi que le suivi du système local d'investissement en main d'œuvre et des centres existants. Ces Conseils fixent les priorités en matière de services à la collectivité et positionnent le système local pour qu'il puisse réagir de façon adéquate au changement des conditions économiques et aux besoins évolutifs des entreprises.

Les économies régionales

L'Initiative d'innovation en matière de main d'œuvre dans le développement économique régional (Workforce Innovation in Regional Economic Development Initiative) a été lancée en novembre 2005. Elle encourage les partenariats régionaux entre les principaux acteurs communautaires, notamment les établissements scolaires du primaire à la fin du secondaire, les collèges locaux d'enseignement supérieur, les centres d'instruction pour adultes, les universités, les employeurs de la région ainsi que les organisations locales de développement de la main d'œuvre et de l'économie pour

relever les défis que pose la constitution d'une main d'œuvre compétitive sur les marchés mondiaux. Cette initiative constitue une avancée cruciale pour donner aux personnes les outils de leur réussite, fournir aux entreprises le capital humain indispensable à leur essor, et à l'économie américaine le combustible dont elle a besoin pour poursuivre sa croissance.

Au titre du programme de l'Initiative d'innovation en matière de main d'œuvre dans le développement économique régional, l'Administration de l'emploi et de la formation fournit des subventions aux organisations régionales dans des régions qui subissent des changements économiques en raison de la fermeture d'une base militaire ou du déclin d'un secteur d'activité. Ce programme s'attache à coordonner et faire participer toutes les parties prenantes : employeurs, syndicats, organisations confessionnelles, institutions pédagogiques, autorités locales et nationales pour ne citer qu'elles. Cette initiative suit le principe selon lequel une main d'œuvre bien formée et compétente permettra non seulement de renforcer les aptitudes au travail mais aussi d'attirer des investissements supplémentaires dans l'économie de la région.

Initiative de formation professionnelle à forte croissance

L'Administration de l'emploi et de la formation gère l'Initiative de formation professionnelle à forte croissance qui est conçue pour aider les salariés à profiter d'opportunités nouvelles d'emploi dans des secteurs et industries à forte croissance de l'économie américaine qui connaissent une forte demande. Cette initiative est conçue pour assurer que les moyens en matière de formation et gestion des plans de carrières relevant du système public soient ciblés pour aider les salariés à acquérir les compétences et les aptitudes dont ils ont besoin pour trouver un emploi et réussir dans ces nouveaux secteurs.

Cette initiative a permis d'identifier une douzaine de secteurs sur lesquels cibler les investissements. Ils sont soit (1) susceptibles de permettre la création d'un nombre important d'emplois, (2) en mesure d'avoir une incidence significative sur l'économie dans son ensemble, (3) capables d'impacter la croissance d'autres secteurs, (4) en train d'évoluer parce que la technologie et l'innovation exigent de nouveaux ensembles de compétences chez les salariés (5) de nouvelles entreprises émergentes appelées à se développer. Parmi ces secteurs, on compte les soins de santé, les technologies de l'information, les biotechnologies, la technologie géospatiale, l'automobile, la vente au détail, la fabrication de pointe, le bâtiment, les transports, le secteur de l'accueil, les services financiers et l'énergie.

Subventions des collectivités locales pour la formation professionnelle

Les subventions des collectivités locales pour la formation professionnelle répondent à un besoin de partenariat entre les dispositifs de main d'œuvre et de formation professionnelle, en renforçant la capacité des collèges locaux d'enseignement supérieur à satisfaire les impératifs des employeurs d'aujourd'hui. Ces subventions procurent aux établissements scolaires les moyens nécessaires pour recruter les enseignants, acquérir du matériel et les installations nécessaires à la formation et à l'instruction des futurs salariés des secteurs en forte croissance. Attribuées depuis 2005, ces subventions sont conçues pour créer un pont entre les collèges locaux d'enseignement supérieur et les entreprises et industries afin de mieux répondre aux besoins de développement de talents.

Autres programmes de l'Administration de l'emploi et de la formation :

- Assurance chômage : l'Administration de l'emploi et de la formation est chargée de fournir un leadership, une orientation et une assistance aux organismes de gestion de la main d'œuvre des États dans le cadre de la mise en œuvre et de l'administration des programmes d'assurance chômage des États, des programmes fédéraux d'indemnisation de chômage et d'autres dispositifs d'aide à l'indemnisation en cas de perte de revenus, de déplacement et de réinsertion des salariés.
- Accréditation des travailleurs étrangers : dans la plupart des programmes, les employeurs sont autorisés à embaucher des travailleurs étrangers, de façon temporaire ou permanente, lorsqu'il n'y a pas suffisamment de travailleurs américains capables, volontaires, qualifiés et disponibles pour remplir une fonction et lorsque le recrutement du travailleur étranger n'aura pas d'effet délétère sur les salaires ni les conditions de travail des travailleurs américains employés dans des fonctions analogues. L'Administration de l'emploi et de la formation examine les demandes et certifie que les conditions fixées par la loi sont remplies.
- Aide au retour sur le marché du travail : le programme d'Aide au retour sur le marché du travail fournit un ensemble de services d'aide au retour à l'emploi et à la réorientation professionnelle. Les travailleurs, ou des tiers les représentant, qui pensent avoir été pénalisés par les échanges extérieurs, peuvent déposer une requête auprès du Département du travail pour obtenir un arbitrage sur leur admissibilité. Ceux qui sont reconnus éligibles à une demande d'Aide au retour sur le marché du travail pourront recevoir une aide au retour à l'emploi, une formation pour une réorientation professionnelle, une allocation de recherche d'emploi lorsque des emplois appropriés ne se trouvent pas à

une distance raisonnable de leur domicile, une allocation de relogement lorsque l'emploi permanent trouvé se situe au-delà de cette distance raisonnable, ainsi que des allocations de réinsertion sur le marché du travail durant une formation. Les groupes de travailleurs comptant un nombre significatif de personnes de plus de 50 ans sont également autorisés à faire une demande d'Aide complémentaire au retour sur le marché du travail pour travailleurs plus âgés qui offre d'autres prestations que celles prévues dans le cadre de l'Aide au retour sur le marché du travail. Les membres des groupes de travailleurs éligibles à l'Aide complémentaire au retour sur le marché du travail peuvent bénéficier, à la place des prestations de l'Aide au retour sur le marché du travail, d'une prime pour l'emploi pouvant atteindre 10 000 dollars US sur deux ans en association avec un retour à l'emploi.

- Apprentissage : le Bureau de l'apprentissage coordonne l'emploi des moyens en main d'œuvre fédéraux et ceux des États fédérés et s'assure de leur efficacité, afin de créer un pont solide entre la formation et l'emploi pour les bénéficiaires du dispositif de développement de la main d'œuvre ; il met en place des politiques et des stratégies pour renforcer les opportunités offertes aux minorités et aux femmes de participer à des formations qualifiantes

Le **Bureau des statistiques du travail (Bureau of Labor Statistics)** du Département du travail est le principal organisme d'information du Gouvernement fédéral dans le domaine des données économiques et des statistiques de l'emploi. Il s'agit d'un organisme statistique national indépendant, chargé de recueillir, de traiter, d'analyser et de diffuser les informations statistiques essentielles auprès du grand public, du Congrès des États-Unis, des administrations fédérales, des autorités fédérées et locales, des entreprises et des syndicats. Le Bureau fournit des informations

impartiales, mises à jour et fiables qui répondent aux besoins de leurs utilisateurs et aux conditions socio-économiques des Etats-Unis, des salariés, des lieux de travail et des familles des salariés. Le Bureau des statistiques du travail élabore et diffuse des mesures économiques sur le chômage et l'emploi, des prévisions d'emploi, les prix et les conditions de vie, les rémunérations, la productivité et la technologie ; il produit également des indices relatifs aux prix de revient des entreprises, notamment l'indice des prix à la production, l'indice du coût de l'emploi et l'indice américain des prix à l'importation/l'exportation, entre autres. Il effectue aussi des comparaisons statistiques avec un certain nombre de pays étrangers.

Les séries de données du Bureau des statistiques du travail apportent une contribution significative aux comptes du revenu et du produit national élaborés par le Département du commerce, notamment dans leur dimension de l'estimation du revenu des particuliers dans le produit intérieur brut. Le conseil de la Réserve fédérale utilise également les données du Bureau des statistiques du travail pour ses séries de données sur la production industrielle, tout comme le font d'autres responsables politiques, le Congrès, sans oublier les institutions publiques et privées, pour effectuer des analyses et planifications économiques.

L'Administration des normes en matière d'emploi (Employment Standards Administration) est un organisme de mise en application des normes et de prestations composé de quatre grands programmes/bureaux/divisions : la Division des salaires et des horaires de travail (Wage and Hour Division), le Bureau des programmes de conformité des prestataires fédéraux (Office of Federal Contract Compliance Programs), le Bureau pour l'indemnisation des accidents du travail (Office of Workers' Compensation Programs) et le Bureau des normes

de gestion des syndicats (Office of Labor-Management Standards).

- Outre faire respecter les dispositions de la Loi sur les normes équitables du travail, comme le salaire minimum, le paiement des heures supplémentaires, la tenue des comptes et les exigences concernant le travail des enfants, la Division des salaires et des horaires de travail veille à l'application de la Loi sur le congé familial et médical, de la Loi sur la protection des travailleurs agricoles migrants et saisonniers (Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act), de la Loi de protection des employés vis-à-vis du polygraphe (Employee Polygraph Protection Act), des normes de logement et d'hygiène sur le lieu de travail des ouvriers agricoles migrants conformément à la Loi sur la sécurité et la santé au travail (OSH Act), des dispositions de protection des salariés prévues par la Loi sur la transparence en matière de prêts (Consumer Credit Protection Act) et de plusieurs normes d'emploi et dispositifs de protection des salariés stipulés dans la Loi sur l'immigration et la nationalité. Par ailleurs, la Division des salaires et des horaires de travail gère les engagements salariaux en vigueur et veille à leur application dans le cadre de la loi Davis-Bacon, de la Loi de 1965 sur les contrats de service (Service Contract Act) et d'autres dispositions légales s'appliquant aux contrats avec le Gouvernement fédéral en matière de BTP, de biens et de services.
- Outre faire respecter les obligations d'égalité des chances dans l'emploi par les entrepreneurs dépendants et sous-traitants du Gouvernement fédéral conformément aux décrets-lois 11246 et 11375, le Bureau des programmes de conformité des prestataires fédéraux veille à l'application des

dispositions de la Loi d'aide à la réinsertion des anciens combattants de la guerre du Vietnam (Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act) qui impose la discrimination positive en faveur de l'emploi des anciens combattants visés par cette loi. Le Bureau des programmes de conformité des prestataires fédéraux apporte également son concours dans l'application de certaines dispositions de la Loi sur l'immigration et la nationalité et au titre I de la Loi sur les Américains ayant un handicap.

- Le Bureau pour l'indemnisation des accidents du travail veille à limiter les conséquences financières pour certains salariés, les personnes à leur charge ou leurs survivants, d'un accident du travail, une maladie professionnelle ou un décès, en leur procurant des prestations en remplacement du salaire et en espèces, des soins médicaux, une aide à la réinsertion professionnelle, ainsi que d'autres prestations. La Loi sur l'assurance contre les accidents du travail des fonctionnaires fédéraux (Federal Employees' Compensation Act) offre une protection en matière de revenus et de couverture des soins médicaux, ainsi que des services d'aide au retour à l'emploi aux fonctionnaires civils du Gouvernement fédéral et à certaines autres catégories de victimes d'accidents du travail. Le Bureau pour l'indemnisation des accidents du travail assure aussi l'application de deux programmes, conformément aux dispositions légales fédérales, qui prévoient des prestations similaires en faveur des salariés du secteur privé, qui sont pour la plupart financées par leurs employeurs. La Loi d'indemnisation des dockers et des ouvriers portuaires (Longshore and Harbor Workers' Compensation Act) exige que les employeurs visés par la loi offrent des avantages sociaux à leurs ouvriers assurant certaines fonctions maritimes et

apparentées. La loi relative aux indemnités de pneumoconiose (Black Lung Benefits Act) apporte des prestations aux travailleurs dans les mines de charbon américains lourdement handicapés par la pneumoconiose, ou à leurs ayant-droits survivants en cas de décès par pneumoconiose. La Loi de programme d'indemnisation des maladies professionnelles des employés du secteur de l'énergie (The Energy Employees Occupational Illness Compensation Program Act) apporte des prestations aux employés et anciens employés admissibles du Département de l'énergie, ses entreprises dépendantes et sous-traitants, ou encore à certains survivants des employés concernés, conformément aux dispositions de la Loi, suite à une maladie ou à un décès dû à l'exposition à des substances toxiques dans des sites couverts par ladite loi. Cette Loi prévoit également des prestations versées à certains bénéficiaires stipulés dans la section 5 de la Loi d'indemnisation pour les expositions aux radiations (Radiation Exposure Compensation Act).

Indemnisation pour accidents du travail

Les lois d'indemnisation pour accidents du travail ont deux objectifs : fournir aux salariés une compensation pour perte de revenus, pour frais médicaux et de réadaptation ; limiter la responsabilité des employeurs. La législation des États régit les conditions spécifiques d'indemnisation. Certains États limitent la couverture à des métiers particuliers, voire à des types spécifiques de blessures. Hormis certains programmes fédéraux tels que ceux figurant dans la Loi de programme d'indemnisation des maladies professionnelles des employés du secteur de l'énergie et la Loi d'indemnisation des dockers et des ouvriers portuaires, les indemnisations versées aux salariés d'une entreprise privée, des autorités locales ou d'une administration d'un Etat fédéré victimes d'accidents du travail, atteints de maladies

professionnelles ou décédés à la suite d'un accident du travail, relèvent des systèmes d'indemnisation de chaque Etat et non du gouvernement fédéral. Si les régimes d'indemnisation des États diffèrent, un employeur est généralement obligé de fournir des indemnités minimum aux salariés dont les blessures, la maladie ou le décès se sont produits dans l'exercice de leurs fonctions, indépendamment de toute faute. En contrepartie, l'employé blessé renonce à intenter un procès à son employeur pour négligence, ce qui limite ainsi la responsabilité civile de ce dernier.

Au plan fédéral, comme évoqué précédemment, le Bureau pour l'indemnisation des accidents du travail assure l'application des programmes d'indemnisation des travailleurs, qui offrent des prestations de compensation pour perte de revenus, des soins médicaux, des aides à la réinsertion professionnelle et autres avantages aux fonctionnaires fédéraux, aux dockers et ouvriers portuaires, ainsi qu'aux mineurs.

Le **Bureau des normes de gestion des syndicats (Office of Labor Management Standards)** encourage la démocratie et la transparence financière au sein des syndicats, et protège certains droits des adhérents dans le cadre de l'application et du respect des dispositions de la Loi sur l'information et la transparence des organisations syndicales (Labor Management Reporting and Disclosure Act) et autres dispositions apparentées. Dans le cadre de la Loi sur l'information et la transparence des organisations syndicales, le Bureau des normes de gestion des syndicats traite les plaintes des adhérents relatives aux élections de délégués syndicaux et à la tutelle syndicale ; il assure l'application des garanties légales relatives aux ressources financières et aux actifs des syndicats ; et il diffuse auprès du public les rapports obligatoires des syndicats et d'autres organisations assimilées. Les fonctionnaires fédéraux sont couverts de la même façon par la Loi de réforme du service public. La Division des programmes législatifs garantit

l'existence de dispositions adéquates pour défendre les droits des employés des transports en commun touchés lorsque des fonds fédéraux sont utilisés pour acquérir, améliorer ou faire fonctionner un réseau de transport. Ces obligations légales sont présentées dans la Section 5333(b) du titre 49 du Code des Etats-Unis (anciennement la Section 13(c) de la Loi fédérale sur les transports).

Le **Service pour l'emploi et la formation des anciens combattants (Veterans Employment and Training Service)** est responsable des programmes pour l'emploi et la formation des anciens membres des forces armées des États-Unis, ou retournant à la vie civile, notamment du Programme d'investissement dans la main d'œuvre composée d'anciens combattants (Veterans' Workforce Investment Program), du Programme de réinsertion des anciens combattants sans domicile fixe (Homeless Veterans' Reintegration Program), du Programme d'aide de proximité aux anciens combattants handicapés (Disabled Veterans Outreach Program), du Programme de représentants locaux pour l'emploi des anciens combattants (Local Veterans Employment Representatives) et du Programme d'aide à la reconversion (Transition Assistance Program). Le Service pour l'emploi et la formation des anciens combattants assure également l'application de la Loi pour les droits à l'emploi et le retour à l'emploi des personnels de l'armée (Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act) ainsi que les lois du pouvoir exécutif fédéral accordant une priorité aux anciens combattants dans le cadre de la Loi sur l'égalité en matière d'emploi des anciens combattants (Veterans Employment Opportunity Act). Le Service fournit aux anciens combattants un ensemble de prestations pour maximiser les possibilités d'emploi qui leur sont offertes, en protégeant leurs droits en tant que salariés, en mettant à leur disposition un site Internet détaillant les conditions à remplir pour l'obtention d'un droit d'exercice et d'une accréditation, et en les aidant à répondre aux exigences du marché du travail. Situé dans chaque Etat, le personnel de

ce Service offre ses prestations en association avec les experts du Programme d'aide de proximité aux anciens combattants handicapés et les représentants locaux pour l'emploi des anciens combattants.

L'Agence pour la sécurité et la santé au travail (Occupational Safety and Health Administration) veille à l'application de la Loi sur la sécurité et la santé au travail, qui exige que tout employeur procure à ses employés un lieu de travail sûr, ne nuisant pas à la santé et qu'il respecte les réglementations de l'Agence fédérale pour la sécurité et la santé au travail. Des réglementations complètes ont été promulguées conformément aux dispositions de la Loi sur la sécurité et la santé au travail pour réduire les risques sur le lieu de travail et fixer des niveaux maximum d'exposition à certaines substances chimiques, minérales et physiques. Ces réglementations exigent aussi que les employeurs fournissent à leur personnel des informations concernant les agents chimiques toxiques et autres risques sur le lieu de travail ; qu'ils tiennent des registres consignants les accidents du travail et les maladies professionnelles ; et qu'ils accordent à leurs employés le droit d'accéder à leur dossier médical et aux autres informations concernant la sécurité sur leur lieu de travail. L'Agence pour la sécurité et la santé au travail fait respecter la Loi sur la sécurité et la santé au travail en effectuant des inspections des installations et suite à des accidents. Pour remplir sa mission, elle maintient le contact avec employeurs et employés en leur fournissant une assistance technique, une aide au respect des réglementations et des programmes consultatifs.

L'Agence pour la sécurité et la santé au travail et ses partenaires des Etats fédérés comptent environ 2 400 inspecteurs ainsi que des enquêteurs spécialisés dans les plaintes pour discrimination, des ingénieurs, des médecins, des éducateurs, des rédacteurs de normes, des consultants en matière de sécurité sur site et d'autres personnels

techniques et de soutien répartis dans plus de 200 bureaux sur le territoire américain.

La mission de l'**Agence pour la sécurité et la santé dans les mines (Mine Safety and Health Administration)** consiste à assurer l'application des dispositions de la Loi fédérale pour la sécurité et la santé dans les mines de 1977, modifiée par la Loi de 2006 pour l'amélioration des mines et une intervention d'urgence révisée (Mine Improvement and New Emergency Response Act) et à veiller au respect des normes obligatoires de santé et de sécurité pour renforcer la sécurité et la santé dans les mines de la nation. L'Agence pour la sécurité et la santé dans les mines compte 764 collaborateurs chargés de faire appliquer ces normes dans les mines de charbon, et de 298 pour les mines de minerais métalliques et non métalliques. Ces inspecteurs exécutent le mandat que la Loi leur confère dans toutes les installations minières et usines de traitement du minerai des Etats-Unis quelle que soit leur taille, le nombre d'ouvriers, le minerai ou la méthode d'extraction.

L'**Agence pour la sécurité des prestations aux salariés (Employee Benefits Security Administration)** est chargée de l'administration et de l'application du titre I de la Loi pour la sécurité des revenus de retraite des salariés (Employee Retirement Income Security Act), une loi fédérale qui concerne environ 700 000 régimes de retraite du secteur privé, 2,5 millions de régimes de prévoyance santé du secteur privé, et à peu près autant d'autres régimes de protection comme ceux qui procurent une assurance-vie ou invalidité. Couvrant approximativement 150 millions de salariés, retraités et personnes à charge, ces régimes comptent des actifs s'élevant à 5,6 mille milliards de dollars US. Le titre I régit la gestion des actifs des régimes, l'établissement des rapports et leur divulgation, ainsi que le processus de règlement des demandes de prestations, entre autres dispositions. Pour remplir sa mission, l'Agence pour la sécurité des prestations aux salariés dispose de programmes

très élaborés et efficaces d'assistance à la mise en application et de conformité, sur le plan national et sur le terrain. Le Département du Trésor et le Fonds de garantie des pensions sont par ailleurs chargés de la mise en œuvre de certaines autres dispositions de la Loi pour la sécurité des revenus de retraite des salariés

Le Bureau des politiques en faveur de l'emploi des handicapés (Office of Disability Employment Policy) joue un rôle de leadership national en matière de politique pour l'emploi des handicapés. Il élabore et favorise le recours à des politiques et des pratiques d'emploi vis-à-vis des handicapés fondées sur des données probantes, en élaborant des partenariats collaboratifs et en produisant des données fiables et incontestables sur l'emploi des personnes handicapées. Ce bureau participe également à la mise en œuvre des objectifs en matière d'emploi fixés par le Département du travail en collaboration avec le système de développement de la main d'œuvre, notamment par des partenariats avec des employeurs, les administrations des États et les autorités locales pour renforcer la prise de conscience des problèmes et faciliter la mise en place de stratégies efficaces. Les travaux du Bureau des politiques en faveur de l'emploi des handicapés touchent à de très nombreux domaines; ils visent en particulier à s'assurer de la participation et de la coopération actives des parties prenantes, notamment des institutions fédérales, des États et locales, des employeurs des secteurs privés et publics, des établissements d'enseignement et de formation, ainsi que les associations de handicapés.

Le Bureau international de l'emploi (Bureau of International Labor Affairs) est chargé des dossiers internationaux au sein du Département du travail. Ce Bureau conduit des recherches, élabore des recommandations en matière de politiques, publie des rapports concernant le travail des enfants et les tendances de l'emploi dans le monde, notamment une *Présentation de*

l'emploi au plan national en anglais et en espagnol ; il contribue à la formulation de politiques internationales concernant l'économie, les échanges commerciaux et l'emploi ; il effectue un suivi de l'évolution de l'emploi dans des pays d'importance stratégique pour les Etats-Unis ; enfin il apporte une assistance technique internationale pour appuyer le volet emploi des objectifs de la politique étrangère des Etats-Unis. Le Bureau international de l'emploi est le principal représentant du gouvernement américain auprès de l'Organisation Internationale du Travail ; il représente le gouvernement américain à la Conférence interaméricaine des ministres du travail, aux commissions relatives à l'emploi de l'Organisation pour la Coopération et le Développement Économique, à la Coopération économique Asie-Pacifique, au Groupe de travail Etats-Unis / Union européenne sur l'emploi et les questions liées au travail, à l'Organisation des Nations Unies, à l'Organisation des Etats Américains et au sein d'autres organisations régionales et internationales. L'une des responsabilités majeures du Bureau international de l'emploi consiste à collaborer avec d'autres institutions gouvernementales américaines, des organismes internationaux et des gouvernements de par le monde pour éliminer l'exploitation des enfants par le travail, le travail forcé et le trafic d'êtres humains.

AUTRES PROGRAMMES APPARENTÉS DU GOUVERNEMENT AMÉRICAIN :

Régime de protection (Sécurité sociale)

L'Administration de la sécurité sociale assure l'application de la Loi sur la sécurité sociale de 1935. Les retraites de la Sécurité sociale peuvent être touchées à partir de 62 ans, mais l'âge minimum pour pouvoir en bénéficier à taux plein est en train d'augmenter par incréments sur une période s'étalant de 2000 à 2027. Les montants sont revus chaque année en fonction de l'indice du coût de la vie. En outre, les

conjoints survivants et les enfants mineurs ou handicapés de bénéficiaires décédés perçoivent ces prestations. En 2000, les bénéficiaires de la Sécurité sociale âgés de 65 à 69 ans ont été autorisés à continuer de percevoir des revenus sans réduction des prestations qui leur sont versées. En 2004, les prestations de Sécurité sociale représentaient 38,6 pour cent du revenu global de la population des personnes âgées.

En plus des programmes de versement des prestations de retraite qu'elle administre, l'Administration de la sécurité sociale gère deux programmes qui permettent aux personnes handicapées de percevoir un revenu. L'Assurance invalidité de la Sécurité sociale prévoit le versement de revenus aux personnes et à certains membres de leur famille si la personne est "assurée", c'est-à-dire si elle a travaillé suffisamment longtemps pour cotiser à la Sécurité sociale. Le Revenu complémentaire de sécurité permet de verser des prestations en fonction des besoins financiers des bénéficiaires et non de leurs antécédents en matière d'emploi. Financé par les recettes fiscales (et non par les cotisations sociales), il s'agit d'un programme de revenus complémentaires qui offre des prestations aux personnes à revenus et ressources modestes, handicapés, non-voyants ou âgés de 65 ans ou plus, dans le but de les aider à répondre à leurs besoins fondamentaux en alimentation, habillement et logement.

Fonds de garantie des pensions

Le Fonds de garantie des pensions (Pension Benefit Guaranty Corporation) est chargé de la protection des revenus de retraite de près de 44 millions de travailleurs américains dans le cadre de 30 330 régimes de prévoyance retraite fixes privés. Un régime de prévoyance fixe prévoit des prestations mensuelles déterminées lors du départ en retraite et basées sur une combinaison du montant du salaire et du nombre d'années travaillées.

Le Fonds de garantie des pensions découle de la loi de 1974 pour la sécurité des revenus de retraites des salariés, qui visait à encourager la pérennité et le maintien des régimes de retraite fixes privés, à pérenniser le versement régulier des prestations de retraite et à maintenir une prime d'assurance retraite minimum.

Le du Fonds de garantie des pensions n'est pas financé par des recettes fiscales générales, mais par des primes d'assurance versées par les employeurs qui parrainent des régimes de retraite garantis, de ressources financières provenant d'investissements et de fonds de régimes de retraite dont il reprend le contrôle. Le Fonds de garantie des pensions verse des prestations de retraite mensuelles, avec un montant maximum garanti, à environ 612 000 retraités dans le cadre de 3 683 régimes de retraite arrivés à échéance. Les prestations de retraite actuelles et futures de 1 271 000 personnes environ dépendent de ce Fonds de garantie des pensions.

Fixé par la loi, le montant maximum des prestations de retraite garanti par le Fonds de garantie des pensions est revu chaque année. S'agissant des régimes arrivés à échéance en 2007, les salariés qui prennent leur retraite à 65 ans peuvent recevoir jusqu'à 4 125 dollars US par mois, soit 49 500 dollars US par an. Pour ceux qui prennent une retraite anticipée ou en présence d'un conjoint ou proche survivant, la garantie est inférieure. Pour ceux qui prennent leur retraite après l'âge de 65 ans, elle est plus élevée.

Assurance maladie

Medicare est un programme fédéral d'assurance maladie placé sous la responsabilité de l'Organisme des services aux personnes âgées (Agency on Aging) du Département de la santé et des services sociaux (U.S. Department of Health and Human Services). Il permet à plus de 43 millions de personnes âgées ou handicapées de bénéficier d'une

assurance maladie. Cette assurance couvre la majorité des soins hospitaliers et services connexes et depuis le 1^{er} janvier 2006, les médicaments prescrits par ordonnance. Moyennant une cotisation modique, les retraités peuvent également bénéficier de la prise en charge partielle des consultations médicales et d'autres services assimilés. Le financement de Medicare provient d'une part des cotisations sociales versées par les salariés et leurs employeurs, et d'autre part des primes mensuelles déduites des versements de la Sécurité sociale.

Medicaid est également un programme fédéral d'assurance maladie placé sous le contrôle de l'Organisme des services aux personnes âgées du Département de la santé et des services sociaux. Medicaid a été fondé en 1965, en même temps que Medicare, au titre de l'article XIX de la Loi sur la Sécurité sociale. Financé conjointement par le gouvernement fédéral et les Etats, ce dispositif d'assurance maladie est destiné à certaines catégories de personnes économiquement faibles et nécessiteuses. Medicaid couvre aussi certaines personnes qui vivent au-dessous du seuil de pauvreté défini par les autorités fédérales. Ce dispositif prend en charge les consultations médicales et hospitalières, les soins prénataux, les consultations aux services d'urgence, les médicaments et autres traitements. Medicaid couvre par ailleurs les enfants de moins de 6 ans venant de milieux défavorisés, les femmes enceintes à faibles revenus, les bénéficiaires du revenu de Sécurité complémentaire, les enfants adoptés ou placés en famille d'accueil, les groupes nécessitant une protection spéciale, les jeunes de moins de 19 ans dont le revenu familial se situe en-dessous du seuil de pauvreté défini par les autorités fédérales, certains bénéficiaires de Medicare, ainsi que d'autres groupes que détermine chaque État fédéré. En 2004, la couverture de Medicaid concernait 37,5 millions de personnes, parmi lesquelles des enfants, des personnes âgées, des non-voyants et / ou des handicapés ainsi que des personnes

remplissant les conditions pour percevoir des prestations de maintien du revenu financées par le gouvernement fédéral.

Dans le secteur privé, environ quatre-vingts pour cent des salariés à plein temps cotisent à des programmes d'assurance maladie financés au moins en partie par leur employeur ; ils sont aussi nombreux à cotiser à des régimes d'assurance-vie. Soixante pour cent environ des salariés à temps plein cotisent à des régimes de retraite et de prévoyance auxquels contribuent les employeurs.

COORDONNÉES UTILES D'ORGANISMES DU GOUVERNEMENT AMÉRICAIN

Commission pour l'égalité des chances dans l'emploi

1801 L Street, NW

Washington, DC 20507

Téléphone : +1 202 663 4900 ; depuis les États-Unis, 1-800-669-4000 ; Site Internet : www.eeoc.gov

Autorité fédérale des relations du travail

1400 L Street, NW

Washington, DC 20424

Téléphone : +1 202 218 7949 ; Site Internet : www.flra.gov

Service fédéral de médiation et de conciliation

2100 L Street, NW

Washington, DC 20427

Téléphone : +1 202 606 8100 ; Site Internet : www.fmcs.gov

Conseil national des relations du travail

1099 14th Street, NW

Washington, D.C. 20570

Téléphone : depuis les États-Unis, 1-866-667-6572 ; +1-202-273-1000 ; Site Internet : www.nlr.gov

Fonds de garantie des pensions

Téléphone : + 1 202 326 4000 ; Site Internet :

www.pb.gc.gov

Administration de la sécurité sociale

6401 Security Blvd. Windsor Park Building

Baltimore, MD 21235-6401

Téléphone : depuis les États-Unis, 1-800-772-1213 ; Site Internet : www.ssa.gov

Bureau américain du recensement

4600 Silver Hill Road
Washington, DC 20233-1923
Téléphone : +1 301 763 4636 ; depuis les États-Unis, 1-
800-923-8282 ; Site Internet : www.census.gov

Département du commerce

Administration du commerce international

Bureau 3414

1401 Constitution Avenue, NW

Washington, DC 20230

Téléphone : +1 202 482 3809 ; depuis les États-Unis, 1-
800-USA-TRADE ; 1-800-872-87230 ;

Site Internet : www.commerce.gov

Département de la santé et des services sociaux

200 Independence Avenue, SW

Washington, DC 20201

Téléphone : +1 202 395 7360 ; Site Internet : www.hhs.gov

Département du travail

200 Constitution Avenue, NW

Washington, DC 20210

Téléphone : depuis les États-Unis, 1-866-4-USA-DOL (1-866-487-2365); Site Internet : www.dol.gov

Bureau des statistiques de l'emploi

2 Massachusetts Avenue NE

Washington, DC 20212

Téléphone : +1 202 691 5200 ; Site Internet : www.BLS.GOV

Département d'État des États-Unis

Bureau de la Démocratie, des droits de la personne et du Travail

2201 L Street, NW

Washington, D.C. 20520

Téléphone : +1 202 647 3271 ; Site Internet : www.state.gov

Représentant commercial des États-Unis

600 17th Street, NW

Washington, DC 20508

Téléphone : depuis les États-Unis, 1-888 473-8787 ; Site Internet : www.ustr.gov

COORDONNÉES UTILES D'ORGANISMES AMÉRICAINS NON GOUVERNEMENTAUX

Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO)

815 16th St., NW

Washington, DC 20006

Téléphone : +1 202 637 5000 ; Site Internet :
www.aflcio.org

Changer pour Gagner

1900 L Street, NW, bureau 900
Washington, DC 20036

Téléphone : +1 202 721 0660 ; Site Internet :
www.changetowin.org

Chambre de commerce des États-Unis

1615 L Street, NW
Washington, DC 20062-2000

Téléphone : +1 202 659 6000 ; Site Internet :
www.uschamber.org

Conseil américain pour le commerce international

1212 Avenue of the Americas
New York, NY 10036

Téléphone : +1 212 354 4480 ; Site Internet :
www.uscib.org