

# L'autre Amérique

17

4<sup>e</sup> trimestre 1997

25,00 F

SYLÉPSE

s  
o  
m  
m  
a  
i  
r  
e

3▼ L'onde de choc des teamsters

▲ Patrick Le Tréhondat

5▼ La grève se prépare

▲ Jane Slaughter

8▼ Carnet de bord

▲ Bulletins d'information du syndicat des

14▼ Grande victoire à l'UPS

▲ Jim West

17▼ Promise Keepers : la troisième vague  
droite chrétienne

▲ Conrad F. Goeringer

20▼ Echec aux commandos anti-avortement  
Olympia

▲ Linda Malachuk

# L'onde de choc des teamsters

Patrick Le Tréhondat

« Parfois les grèves prennent une signification qui va bien au-delà des entreprises où elles se déroulent. De telles grèves testent le rapport de forces entre salariés et patronat. La grève des teamsters de l'UPS est en train de prendre les allures de grève-test. Revenons à l'été 1981. Lorsque les 13000 aiguilleurs du ciel se sont mis en grève, l'administration Reagan a immédiatement brisé la grève. Non content de défaire le syndicat, le président a imposé aux grévistes une interdiction à vie de tout emploi dans le secteur public. Après il ne fut pas exceptionnel pour le business d'embaucher des salariés de remplacement lors d'une grève. Les employeurs avaient déclaré la guerre aux salariés. L'économie a connu ces 7 dernières années une croissance. Les profits des entreprises ont augmenté, les salaires des dirigeants explosés et le chômage est descendu à moins de 5 %. Encore que le salaire horaire réel des salariés est en dessous de son niveau de 1989. La grève des teamsters à l'UPS montre que l'économie travaille pour tous sauf pour les travailleurs. La plus grosse surprise est que la grève a bénéficié d'un haut niveau de sympathie dans l'opinion publique. Les raisons de cette grève résonnent dans les esprits. » Pour Mark Levinson, responsable du secteur économique du syndicat textile Union of Needletrades, Industrial and Textile, la grève à l'UPS clôt un sombre chapitre ouvert par l'ère Reagan. Citons également Bob Herbert : « Plus qu'une grève, c'est une rébellion. L'arrêt de travail des 185000 conducteurs, et manutentionnaires d'United Parcel Service doit être compris comme la colère et la réponse à une profonde frustration ouvrière, une révolte contre la brutalité subie par des travailleurs par de si puissantes entreprises. Parfois les manutentionnaires doivent déplacer plus de 1600 colis par heure. Depuis

---

## *L'autre Amérique*

42 rue d'Avron

F 75020 Paris

E mail : [sylleps@pratique.fr](mailto:sylleps@pratique.fr)

<http://www.argyro.net/~syllepse>

### RÉDACTION

Pierre Bravo Gala, Marie-Agnès Combesque,  
Patrick Le Tréhondat, MM, Patrick Silberstein,  
Sylvain Silberstein, Jean-Jacques Ughetto.

directeur de publication : Patrick Le Tréhondat

ISSN 1243-8294

n° CPPAP 74310 - imprimé par nos soins

### ABONNEMENT

**5 numéros : 100 F**

chèques à l'ordre des Éditions Syllepse

---

1990, selon le ministère du travail, UPS a payé plus 4,4 millions de dollars d'amendes pour non-respect des normes d'hygiène et de sécurité. En 1986 la compagnie a embauché 180 000 temps partiels, et à ce jour seuls 40 000 d'entre eux sont encore salariés d'UPS» (*New York Times* 7 août 1997). Enfin pour Steven Greenhouse « jusqu'à présent les grandes grèves qu'a connues le pays mettaient en scène les couches les mieux lotis du salariat : les 4 mois de grève en 1959 des 650 000 sidérurgistes, la grève de deux mois des salariés de la General Motors en 1970, la grève des 13 000 aiguilleurs du ciel de 1981, et enfin la très impopulaire grève des joueurs de base-ball de 1984. Mais les 6 jours de grève qu'a connus l'UPS a attiré l'attention sur les couches les plus mal payées, et ici les salariés manutentionnaires à temps partiel, des couches qui touchent moins de 10 000 dollars par an». « Si les teamsters gagnent ajoute Stanley Aronowitz, ce sera un signal pour le reste du mouvement ouvrier que l'on peut gagner une lutte pour les bas salaires et les salariés précaires». Une victoire répondra à l'engagement de John Sweeney qui dit que « L'Amérique a besoin d'un nouvel élan », et « cela a une portée que ne pourrait pas avoir une augmentation de salaires en faveur des travailleurs de l'automobile ou des pilotes » (*New York Times* 10 août 1997). Ces quelques citations montrent l'ampleur de l'onde de choc. Avec ses 12 millions de colis distribués chaque jour, ses 22,4 milliards de dollars de chiffre d'affaires, ses 500 avions qui desservent 400 aéroports aux USA et 200 autres à l'étranger, United Parcel Service (UPS) est une « des entreprises les plus admirables » selon le magazine américain *Fortune*. Elle sait faire du profit : 1,15 milliard de dollars l'année dernière. Un secret de fabrication ? 60 % des 300 000 salariés sont employés à temps partiel et depuis 1982, leurs salaires n'ont jamais été augmentés. Dans le dernier numéro de *L'autre Amérique*, Ken Paff animateur de la Teamsters for a democratic union précisait l'enjeu de la négociation de la nouvelle convention à UPS : « La révolution des teamsters doit avancer sinon elle stagnera. Les forces organisées de la réforme doivent elles aussi aller de l'avant. La négociation à venir de la convention collective avec l'UPS, qui concerne 180 000 teamsters peut être un bon exemple de la façon de mettre en mouvement les membres du syndicat en position de bataille. Cette bataille, et le contrat concernant les transports après celle-ci, peut montrer la force d'un "modèle d'organisation" du syndicalisme que la direction Carey du premier mandat n'avait pas pu démontrer ». A l'évidence, il y aura beaucoup à méditer sur les leçons qui pourront être tirées de cet événement. Trois constats d'ores et déjà s'imposent. La question sociale est revenue sur la scène publique américaine à l'initiative de luttes syndicales. A la télévision, dans les journaux, à la radio, ce sont les salariés eux-mêmes qui ont pu directement s'exprimer, dire leurs revendications, mettre en cause le « coporate system ». Ce sont les couches du salariat les plus précarisées, souvent les moins organisées, qui se sont mises en mouvement. La revitalisation du mouvement syndical, sous l'effet « teamsters », se confirme. La « révolution des teamsters », selon les termes de Ken Paff, commencée en 1992 avec l'élection de Ron Carey à la tête du syndicat, se propage et se combine avec les changements qui sont intervenus également dernièrement à la direction de l'AFL-CIO. Enfin, si les processus les plus visibles se déroulent sur la scène syndicale, il ne faut pas oublier que plus largement le mouvement social va être dopé par la victoire à l'UPS. L'attention que nous avons portée dans les colonnes de *L'autre Amérique* à tous ces acteurs n'en sera que plus accentuée.

# **L**a grève se prépare

**Jane Slaughter**

Labor Notes, août 1997

Ils conduisent des camions marrons. Leurs uniformes marrons aussi, on les reconnaît facilement. Le plus souvent portant une moustache et les cheveux courts; et lorsqu'ils vous tendent le paquet attendu, ils vous donnent le stylo en précisant « Première lettre du prénom et nom ». Ecrire votre prénom en entier prendrait trop de temps. Et avant que vous ayez dit merci, le conducteur retourne à son camion, les deux portes coulissantes toujours ouvertes pour y rentrer plus vite. United Parcel Service (UPS) est l'entreprise qui connaît le taux de syndiqués le plus élevé de tout le secteur. La convention couvrant les 200 000 camionneurs prendra fin le 31 juillet; ce sera la convention la plus importante d'un point de vue syndical qui sera négociée cette année. Le 15 juillet, le syndicat a annoncé que les travailleurs d'UPS ont voté à plus de 95 % pour la grève. Quoique UPS a fait 1,15 milliard de dollars de profit, soit un taux de 19,40 % (le plus élevé dans le secteur), la compagnie veut étendre le temps partiel, qui lui revient moins cher, pour la délivrance des paquets, et encore plus de sous-traitance, et même que des conducteurs achètent eux-mêmes leurs camions et deviennent des « entrepreneurs ».

La proposition d'augmentation des salaires n'est pas sérieuse : 90 cents, 4,50 % pour les salariés à temps plein, sur 7 ans; et pas d'augmentation pour les salaires d'embauche pour les temps partiels. Ces propositions vont directement contre la volonté du syndicat qui remet en cause la clef de voûte de la production d'énormes profits qu'est devenue UPS : le temps partiel. Plus de 60 % des salariés d'UPS sont employés à temps partiel, la plupart au tri et à la manutention (chargement des camions); ils travaillent le plus souvent la nuit; ils sont les invisibles de l'UPS. Leur salaire lorsqu'ils débutent est de 8 dollars de l'heure, et ce depuis 1982, ce qui est sans rapport avec les 20 dollars pour un conducteur employé à temps plein.

Le turnover chez les temps partiels est de 400 % par an. Selon une étude de Kate Bronfenbrenner de Cornell University, la raison pour laquelle les temps partiels ne restent pas dans l'entreprise est l'instabilité du job et l'impossibilité de travailler à temps plein. Le syndicat réclame l'embauche définitive des partiels. Déjà plus de 10 000 salariés à temps partiel travaillent plus de 35 heures par semaine pour UPS, et bien entendu au taux horaire de 8 dollars. Le flux de travail étant continu, le syndicat considère qu'il est possible de combiner, sur des postes à temps pleins, des séquences de travail de 4 à 5 heures.

## **Temps partiels, salaire de misère**

Angela Schenburn, 38 ans, est un cas exemplaire. Elle travaille au centre de Madison Heights, Michigan, depuis 3 ans. Elle prend son poste l'après-midi, au pré-chargement, remplissant les camions. Puis elle aban-

donne sa chemise marron d'UPS, pour distribuer les paquets de Next Day Air et cela pendant 40 à 50 heures par semaine. Parce que dans chaque entreprise, elle est classifiée à temps partiel, elle ne gagne que 10 à 10,50 dollars de l'heure.

Lorsqu'il a été embauché à Detroit, on a dit à Dave Staiger que les postes de manutention étaient à temps partiel « parce qu'une personne ne peut pas soutenir le rythme de travail plus de 5 heures ». La direction change les horaires de travail et les temps de pause chaque semaine explique Staiger, afin que la fin du travail des manutentionnaires coïncide avec l'arrivée des camionneurs à la minute près. « Cela crée une situation d'urgence artificielle, explique-t-il, ce qui est bien entendu recherché ». Cependant, il remarque que transformer ces postes à temps partiel en poste à temps plein ralentirait les cadences de travail et obligerait à instaurer plus de pauses. Actuellement les temps partiels ont le droit à une pause de 10 minutes par changement d'équipes. Les conducteurs n'échappent pas à cette course contre la montre. Ils ont pour instructions, « lors de leurs arrêts, de tourner la clef de l'allumage d'une main et de serrer le frein de l'autre ». On explique aux camionneurs à quelle vitesse ils doivent rouler, comment ils doivent se garer, comment ils doivent plier les billets de leur caisse, comment ils doivent ranger leurs clefs. De plus, les nouvelles technologies permettent à la compagnie de savoir, à tout moment, où se trouve chaque conducteur et de vérifier s'il n'a pas perdu trop de temps à chaque livraison. « C'est comme si le patron était assis toute la journée à côté de moi dans le camion » explique Gary Clark de Pontiac, 26 années d'ancienneté chez UPS. Un conducteur a eu un jour la surprise de constater que son superviseur le suivait ostensiblement dans sa course pour l'obliger à maintenir un rythme rapide de livraison. C'est peut-être pour cette raison que UPS a été classée parmi « les 5 entreprises les plus admirables » par le magazine *Fortune*.

Malgré les cadences épuisantes (et les fréquents accidents), des milliers de temps partiels souhaitent un job à temps plein. L'employé-type d'UPS d'hier, jeune étudiant, a changé. Pour Schenburn, « la force de travail n'est plus composée de jeunes garçons, mais de pères, maris et femmes ». Les salariés à temps plein ont au moins une bonne raison de soutenir les demandes de leurs collègues précaires. Clark l'explique facilement : « Plus vous êtes entourés de gens qui travaillent à 8 dollars de l'heure, plus vous vous sentez étranglés ; cela donne des facilités à l'entreprise pour se débarrasser de vous lorsqu'elle le souhaite ». En revendiquant la transformation des postes à temps partiel en postes à temps plein, les syndicats des teamsters met le doigt sur une tendance lourde de l'économie américaine : 18 % de la force de travail est ainsi précarisée. Les teamsters savent qu'ils ne convaincront pas UPS sans combat et sans que l'entreprise sente une lourde menace peser sur elle.

### Sifflets pour UPS

Pour mobiliser les teamsters, la direction du syndicat a choisi des méthodes jamais utilisées par l'ancienne direction corrompue. Un sondage auprès de la base a permis de déterminer les priorités : 75 % des employés à temps pleins et 90 % des employés à temps partiel ont choisi comme première priorité la création d'emplois à temps plein. Le 22 mai dernier, le syndicat a organisé une centaine de meetings où des sifflets ont été distribués en masse : « Coup de sifflet pour UPS » était le thème de ces rassemblements. « L'idée était que la direction d'UPS nous entende bien » explique Bob Machado, animateur de la Teamsters for a Democratic Union, « puisque le règlement intérieur ne disait rien sur le sifflet, personne ne pouvait en subir les consé-

quences». Du côté des teamsters, au comité de négociation, parmi les 4 représentants des salariés figure un employé à temps partiel. De plus 16 permanents syndicaux ont, depuis mai, consacré leurs efforts à la mobilisation.

Quoique le combat entre les réformateurs et les opposants de la direction, la vieille garde emmenée par Hoffa, a été très intense récemment, ces derniers n'ont pas été capable d'élaborer une position crédible sur la question de la convention. De plus les syndiqués d'UPS constituent une base des plus importante des pro-Carrey et leur volonté d'unité est très forte. La direction de l'UPS a placé quelques espoirs chez les amis d'Hoffa. A Seattle, lors d'une réunion téléphonique entre managers, la section 174 a pu enregistrer la conversation. Les syndiqués ont pu entendre les directeurs discuter de comment utiliser les services de l'ancien responsable Rod Mendenhall, proche de Hoffa, pour compromettre les négociations. A la suite de ces révélations, Mendenhall dut démissionner du comité de négociations. Qui va gagner dans ce face-à-face ? Pour Machado, l'UPS est «incroyablement vulnérable» ; «D'abord, il ne lui est pas facile de recruter 180 000 briseurs de grève ; ensuite s'il y a grève cela ne sera pas obligatoirement une grève totale. Alternativement la grève peut frapper à Miami, Los Angeles, Louisville, Seattle. Puis ensuite New York, Chicago et Detroit. Et alors il y a de grands risques pour eux de perdre des clients au profit de concurrents ».

Mais le fonds de solidarité des teamsters est trop faible. Les teamsters devront donc soit aller à la grève sans indemnités, soit utiliser la tactique des grèves tournantes. Pour Angela Schenburn «La plupart des gens ont 2 emplois, ils feront grève et garderont l'autre travail pour survivre ».

#### **International Brotherhood of Teamsters**

Le plus célèbre président du syndicat des teamsters a été James Hoffa, qui a dirigé le syndicat entre 1955 et 1971. Il abandonnera son mandat de sa cellule, condamné à 13 ans de prison par une commission d'enquête anti-corruption dirigée par Robert Kennedy. Après sa libération en 1971, qu'il doit au président Nixon, il continue d'influencer le syndicat jusqu'à son assassinat en 1975. Le film «Hoffa» interprété par Jack Nicholson retrace la vie de ce camionneur devenu bureaucrate maffieux. La fédération des Teamsters expulsée de l'ALF-CIO en 1957, en raison de la corruption qui y régnait mais aussi de sa puissance menaçante, la réintégrera avec la victoire de son actuel président, Ron Carey, au début des années 90.

Le fils de James Hoffa, Jimmy Hoffa Jr, a rassemblé autour de lui les anciens bureaucrates de ce qu'on appelle «la vieille garde» et obtenu contre Carey, lors du dernier congrès du syndicat 48,26 % des voix. Les teamsters syndiquent principalement des conducteurs de camion et ceux qui sont rattachés aux activités de transports, mais également de nombreux autres salariés venus d'autres secteurs, notamment les ouvriers agricoles de Californie. Les teamsters syndiquent 1,5 million de salariés.

Teamsters for a democratic union (TDU), regroupement de syndicalistes pour la démocratisation du syndicat, est née au début des années 70 et a joué un rôle très important dans le renversement, en 1992, de la direction maffieuse du syndicat du bureau du syndicat. Ce réseau de syndicalistes se réunit une fois par an. Depuis 1975, la TDU publie un hebdomadaire, *Convoy Dispatch*, et a récemment mis en place un site internet.

# Carnet de bord

Nous publions des extraits des bulletins d'information du syndicat des teamsters (camionneurs) et de sa Teamsters for a democratic union (TDU). Ceux-ci étaient disponibles sur les sites internet ou adressés par fax aux sections syndicales.

## 7 avril

Les propositions du syndicat.

Le 11 mars, nos représentants ont présenté nos propositions à la direction. Ces propositions incluent la création de postes à temps plein notamment dans le secteur aérien ; l'élimination de la sous-traitance, de nouvelles règles quant à l'hygiène et la sécurité ; des amendes lorsque l'UPS ne respecte pas la convention ou commet des erreurs dans le paiement des salaires et un élargissement des bases d'heures de travail des temps partiels. Les propositions financières suivront.

UPS Contract Update, (Teamsters for a democratic union)

## 7 avril

Carey à UPS : soyez sérieux !

Le 22 avril le comité national de négociation des teamsters a considéré unanimement que tant que l'UPS ne négociera pas sérieusement, il était inutile de continuer la discussion et ce jusqu'au 13 mai. Le chef de la délégation de l'UPS a préparé un rapport à sa direction se plaignant que la direction du syndicat tenait au courant ses membres du contenu des discussions, alors que l'ancienne direction du syndicat maintenait secrètes les négociations.

UPS Contract Update, (Teamsters for a democratic union)

## 19 mai

Ne jouez pas : négociez.

L'UPS dit ne pas vouloir en arriver à une grève. Mais leur attitude dit bien autre chose : au lieu de discuter sérieusement, ils s'opposent à toute revendication.

UPS Contract Update, (Teamsters for a democratic union)

## 30 juin

Vote sur l'autorisation de grève.

Du 7 au 13 juillet, les sections locales de l'UPS organiseront le vote à bulletin secret sur l'autorisation de grève. La date du vote vous sera donnée par votre section syndicale qui organisera des réunions à ce sujet. Nous avons besoin d'une forte démonstration d'unité et de solidarité. Soyez présent au vote, amenez-y vos collègues. Portez les autocollants «Prêt à la grève». Faites du vote, un message puissant en faveur de la grève pour permettre celle-ci si nécessaire, pour que nous puissions gagner sur nos raisonnables revendications. La négociation continue. Elle s'arrêtera le week-end du 4 juillet et reprendra après. L'autorisation de grève ne veut pas dire la grève, mais cela veut être prêt à la préparer.

UPS Contract Update, (Teamsters for a democratic union).



### 3 juillet

Prêts à la grève!

60935 teamsters de l'UPS ont voté en faveur de l'autorisation à la grève si besoin, et 3172 contre. Nous venons ainsi d'envoyer un message à la direction pour qu'elle reprenne sérieusement les négociations, sinon nous prendrons les dispositions nécessaires.

Les négociations continueront après ce vote. Lorsqu'elles se sont interrompues à la veille du week-end du 4 juillet, peu de progrès avaient été enregistrés, parce que la direction ne les prend pas au sérieux. Notre vote peut changer la situation.

Notre vote autorise notre comité national de négociation d'appeler à la grève s'il considère une telle action nécessaire pour obtenir une bonne convention.

UPS Contract Update, (Teamsters for a democratic union)

### 17 juillet

Teamsters prêts à la grève.

Les teamsters ont voté à 95 % pour dire aux négociateurs nous sommes « Prêts à la grève ». Ces 95 % sont l'expression de toutes les sections. Aucune des 4 régions Est, Ouest, Sud et Centre n'a connu un taux en faveur de la grève en dessous de 94 %. « Nos membres sont unis et prêts à combattre pour une bonne convention » a déclaré Ron Carey.

La direction a répondu à ce vote en demandant que la convention prévoit désormais un préavis de 10 jours avant toute grève. Nos représentants ont répondu NON et rappelé qu'ils les avaient avertis que ce jour allait arriver. La direction s'obstine à proposer une extension du temps partiel (article 22), une augmentation de la soustraction (article 43) et l'annulation de nos droits aux piquets de grève (article 9 et 28).

UPS Contract Update, (Teamsters for a democratic union)

### 25 juillet

La ligne des teamsters.

Les teamsters d'UPS ont tracé la ligne pour une bonne convention et nous devons tout faire pour que cette ligne soit solide.

Le 22 juillet, UPS a proposé « sa dernière offre ». 160 pages de renoncations à nos droits : sous-traitance illimitée, conversion de postes à temps plein en temps partiel, annulation de nos droits aux piquets de grève, etc. Mais maintenant ils ajoutent du sucre : une prime de 3060 dollars pour les temps pleins et 1530 dollars pour les temps partiels. Nos dirigeants Ron Carey et Ken Hall ne se sont pas laissés intimider par cette « dernière offre ». Ils continuent les négociations. Un bonus de 3000 dollars équivaut à une augmentation de 25 cents par heure sur 5 ans.

Le 18 juillet, Ron Carey a mis en circulation dans le syndicat deux pages de mode d'emploi pour préparer une possible grève au cas où la direction continuerait à refuser de négocier nos propositions. Ces deux pages soulignent la nécessité de l'organisation et l'information de tous les teamsters de l'UPS, recommandent qu'un comité de grève soit formé dans chaque section, pour préparer les piquets de grève, les actions de masse, aider les membres en difficulté, mettre en place des lignes téléphoniques, établir un quartier général de grève et construire le soutien des communautés.

Les tee-shirts, autocollants et affiches « Prêts à la grève » sont disponibles auprès de la TDU.

UPS Contract Update, (Teamsters for a democratic union)

### 31 juillet

Se battre pour notre futur.

Ce qu'ils essaient de nous imposer :

- une augmentation de salaire pour les temps pleins de 1,50 dollar sur 5 ans (la dernière convention avait prévu une augmentation de 2,25 dollars sur 4 ans) ;
- un gel des salaires pendant 5 ans des temps partiels (qui d'ailleurs n'ont pas été augmentés depuis 15 ans) ;
- une prime pour acheter notre avenir pour un plat de lentilles ;
- étendre la sous-traitance plutôt que d'y mettre fin ;
- étendre le temps partiel plutôt que de créer des emplois à temps plein ;
- éliminer nos droits à la grève ;
- gérer à notre place nos fonds de retraite et d'assurances sociales (s'ils ont gelé nos salaires pendant 15 ans, ils peuvent en faire autant avec nos retraites).

Ce que nous voulons :

- une convention de 3 ans pas de 5 ;
- une réelle augmentation de salaire pour les temps pleins et pour les temps partiels, y compris pour le secteur aérien, qui tienne compte de l'inflation ;
- la création de milliers de postes à temps plein ;
- la fin de la sous-traitance de notre travail. Tous doivent porter la chemise marron ;

UPS Contract Update, (Teamsters for a democratic union)

#### **4 août**

Nos membres luttent pour le futur.

Une grève nationale a commencé à minuit ce dimanche, après que les négociateurs d'UPS soient venus à la table des négociations sans aucune proposition permettant un accord raisonnable. Depuis plus de 4 mois, les teamsters, les sections, et le comité national de négociation du syndicat ont travaillé d'arrache-pied pour trouver un bon accord sans passer par la grève. Fort de notre unité, depuis quelques semaines nous avons forcé la compagnie à parler de nos problèmes. Mais UPS a refusé toute avancée sur les questions clés qui nous concernent : salaires, retraites, emplois à temps plein, limitation de la sous-traitance et les questions d'hygiène et de sécurité. Samedi 2 août, le syndicat a présenté une proposition raisonnable dont l'échéance était dimanche soir, mais la direction n'y a même pas répondu.

Dimanche soir, les médiateurs ont appelé UPS et le syndicat, mais la compagnie n'avait rien à dire.

«C'est un combat contre l'avidité des compagnies et pour le futur des travailleurs» a déclaré le président général du syndicat des Teamsters Ron Carey.

«Les familles travailleuses sont fatiguées de faire face à de telles situations. Nous n'allons pas laisser des compagnies comme l'UPS a continuer à mettre en danger les bons emplois aux Etats-Unis».

International Brotherhood of Teamsters

#### **6 août 1997**

De l'ouest à l'est, la grève est solide.

Notre grève est solide. Les tentatives de la direction de briser la grève ont échoué. TDU a reçu presque mille rapports (par e-mail, fax et téléphone) des grandes et petites villes d'Hawaii à Maine. Les piquets de grève et la solidarité sont forts. Et les 2000 pilotes d'UPS sont avec nous.

UPS strike activities Update (Teamsters for a democratic union)

#### **12 août 1997**

Le président de l'AFL-CIO, John Sweeney, a annoncé que la fédération allait prêter des millions de dollars à la grève. Dès maintenant, une indemnité de 55 dollars par semaine sera distribuée aux grévistes. Le président Carey a déclaré que ce prêt devrait faire savoir à UPS que la compagnie n'aura rien à gagner en refusant de revenir à la table des négociations pour discuter d'un accord raisonnable. «Si l'UPS est prête à négocier une

convention qui apportera des bons emplois dont ont besoin tant de salariés américains, nous sommes prêts » a déclaré Carey. « D'un autre côté si l'UPS est déterminé à briser le futur des familles travailleuses américaines, alors le mouvement ouvrier fera ce qu'il faut pour contre-attaquer ».

Le bureau du syndicat appelle tous les teamsters à soutenir les UPS.

Le bureau exécutif du syndicat a voté unanimement une résolution appelant tous les membres du syndicat « à s'unir pour soutenir nos membres à l'UPS et leur comité national de négociation. La résolution appelle toutes les sections syndicales à mettre en oeuvre leur soutien en :

- rejoignant les piquets de grève ;
- en informant les familles de teamsters, les retraités et plus généralement l'opinion publique sur les raisons de la grève ;
- en participant massivement aux manifestations et autres événements de soutien aux grévistes ;
- en travaillant en liaison avec les syndicats affiliés à l'AFL-CIO au niveau local et des Etats, avec les membres des groupes de communautés pour coordonner le soutien aux travailleurs de l'UPS.

International Brotherhood of Teamsters

### 14 août

UPS reconnaît que la grève est forte.

UPS a reconnu que 95 % des teamsters sont présents aux piquets de grève (Journal du commerce du 12 août). La direction a dépensé des millions de dollars pour publier son message en pleines pages dans 44 journaux. Mais ce qu'ils n'ont pas publié ce sont les 163 pages qu'ils essaient de nous imposer.

Assurance maladie.

Presque partout – vérifiez avec votre section – les grévistes, les temps pleins et temps partiels, bénéficieront de la couverture d'assurances maladie jusqu'à fin août. C'est génial. Pensez-vous que si la compagnie gérait les fonds sociaux, elle continuerait d'assurer des grévistes ?

Tournée.

Vous n'avez pas fait votre tournée ? Des dizaines de conducteurs l'ont fait avec succès. Vous vous rendez chez vos clients réguliers, vêtu de votre chemise marron, et... vous délivrez votre lettre sur la grève. Les teamsters d'Iowa ont fabriqué une jolie lettre « Nous soutenons les grévistes de l'UPS » et des clients l'ont posée. Dans beaucoup d'endroits les conducteurs ont emmené avec eux un temps partiel pour le présenter aux clients.

UPS strike activities Update (Teamsters for a democratic union)

### 13 août

2000 personnes ont formé une chaîne humaine de soutien aux grévistes autour du siège d'UPS à South Seattle à l'appel de la section 174 et la coalition Jobs with Justice de Washington.

Le sénateur Paul Wellstone est venu sur le piquet de grève de Minneapolis pour annoncer son soutien aux grévistes : « Je suis fier de me tenir aux cotés des grévistes dans leur combat épique » a-t-il déclaré. A Baltimore un autre élu fédéral Ben Cardin a déclaré son soutien au combat des teamsters et a appelé UPS à négocier, tout comme le représentant Vincent A. Pedone qui a adressé une lettre à UPS pour l'appeler à rejoindre la table des négociations.

Le comté d'Albany à New York a voté une résolution de soutien à la grève.

UPS strike activities Update (Teamsters for a democratic union)

## 18 août

Les syndicats se coordonnent au niveau international pour soutenir la grève des travailleurs d'UPS.

La grève des teamsters contre United Parcel Service (UPS) a reçu le soutien de syndicats du monde entier représentant des salariés d'UPS. Les membres européens du conseil mondial des syndicats d'UPS se rencontreront le 21 août pour discuter de quelles tactiques ils utiliseront pour déployer « le soutien maximum possible aux grévistes d'UPS aux Etats-Unis ». Cette rencontre fait partie de la campagne mondiale de soutien avec les grévistes coordonnée par l'International Transport Workers Federation (ITF) basée à Londres. L'ITF a aidé au début de cette année à la formation du conseil mondial des syndicats d'UPS. Lors de la rencontre du 21 août, Richard Trumka, trésorier de l'AFL-CIO prendra la parole.

« Comme UPS globalise ses opérations, les travailleurs doivent être prêts à parler d'une seule voie pour revendiquer » a déclaré David Cockroft, secrétaire général de l'ITF. « La compagnie doit comprendre que ses succès sur le marché mondial dépendront de la façon dont elle traitera les travailleurs de chaque communauté ».

Les syndicats participants au conseil syndical mondial d'UPS viennent de Belgique, Pays-Bas, Allemagne, Italie, Irlande, Grande-Bretagne, Suède, Norvège, Danemark, France et Espagne.

Les groupes de femmes lancent une semaine d'actions en faveur des grévistes.

Les principales responsables des organisations de femmes tiendront mercredi des conférences pour discuter comment les bas salaires, les emplois à temps partiel, et les questions de plein-emploi affectent les femmes salariées. Elles présenteront les résultats d'enquêtes effectuées sur ces sujets.

News from news, International Brotherhood of Teamsters

## 19 août

Les teamsters arrachent une convention qui satisfait leurs revendications :

10000 nouveaux emplois à temps pleins créés, augmentation des retraites sous la gestion des teamsters, nouvelles limitations à la sous-traitance, augmentations significatives de salaires.

Les dirigeants des teamsters ont voté unanimement l'approbation d'un possible accord obtenu le lundi 18 août à minuit et décidé de suspendre la grève pour organiser le vote des membres du syndicat.

La président des teamsters, Ron Carey, a annoncé mardi matin que le syndicat avait approché un accord avec l'UPS qui satisfait les revendications de nos membres. Carey a précisé que les responsables des sections devaient lire la proposition d'accord ce mardi soir et que les travailleurs pouvaient être de nouveau au travail mercredi. Le vote des travailleurs (par courrier) sur cet accord pourrait prendre un mois. « Les travailleurs américains ont montré qu'ils pouvaient se lever contre l'avidité des compagnies » a déclaré Carey. « Après 15 années d'abus, les familles américaines disent aux grosses compagnies qu'elles vont combattre pour le rêve américain. Ce n'est pas seulement une victoire des teamsters – c'est une victoire de tous les travailleurs ».

L'accord sur la convention de 5 ans porte sur les points suivants :

– 10000 nouveaux emplois à temps plein venant des postes à temps partiels à faible salaire, ces créations viennent en addition de ceux créés normalement par les départs en retraite ou départs pour toute autre raison ; 20000 emplois à temps pleins seront proposés à des temps partiels ;

- augmentation des retraites; les fonds restent sous la gestion des teamsters et ne passent pas entre les mains d'UPS. Grâce à cette gestion, le Central States Pension Fund, un travailleur d'UPS peut partir à la retraite après 30 années de service avec une pension de 3000 dollars mensuels soit 50 % plus qu'ailleurs;
- limitation de la sous-traitance;
- augmentation du salaire horaire de 3,10 dollars pour les temps pleins et 3,10 dollars plus 1 dollar extra pour les temps partiels. Cette augmentation de plus de 15 % pour les temps partiels constitue une augmentation de 23 dollars par heure en fin de convention. Selon la compagnie, le salaire moyen des temps partiels est de 11 dollars par heure et à la fin de la convention le salaire horaire des temps partiels sera de plus de 15 dollars;
- règles de sécurité pour ceux qui portent des colis, incluant une garantie de négociation si la compagnie souhaite élever le poids maximum des colis portés.

Pour obtenir l'accord, le syndicat a accepté une convention de 5 ans soit une année de plus que souhaitée.

News from news, International Brotherhood of Teamsters

## 19 août

Les teamsters obtiennent une grande victoire.

Ce lundi, Ron Carey et Ken Hall ont obtenu un possible accord et ont déclaré victoire.

La grève nationale continue jusqu'à information de tous les membres. Une réunion nationale des responsables de section (« 2 représentants par section ») se tiendra au plus tard mardi à Washington. Il est possible que leurs membres retournent au travail mercredi matin.

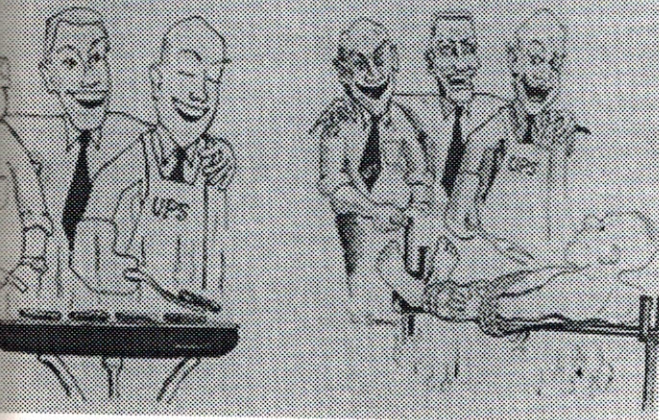
Le vote sur l'accord et les annexes se fera par courrier, et sera organisé dans toutes les langues et tous les détails seront fournis à chaque membre.

Carey a souligné que le possible accord contient les premières propositions faites par le syndicat avant la grève et ce pourquoi le syndicat s'est battu, et ne ressemble en rien avec « la dernière et meilleure offre » faite par l'UPS et que les teamsters ont défilé.

Ken Paff, responsable de la TDU a déclaré : « Cette victoire est le produit de 20 années de combat pour la réforme chez les teamsters. Les teamsters se sont battus pour que notre syndicat se tienne prêt au combat et puisse gagner sur les revendications majeures comme l'emploi à temps plein et bien payé. Il y a dix ans, nos dirigeants orchestraient des négociations secrètes avec l'UPS et forçaient les teamsters à accepter des conventions qu'ils rejetaient dans leur majorité. Les dirigeants d'alors négociaient l'extension du temps partiel. Mais ceci est le passé. Maintenant nous avons une direction syndicale et des syndiqués capables d'imposer une victoire majeure pour tout le mouvement ouvrier ».

Teamsters for democratic union

Cooking for You Now ... To Burn You Later



# Grande victoire à UPS

par Jim West

*Labor Notes*, septembre 1997

La grève des teamsters à United Parcel Service est une étape importante pour ramener le mouvement ouvrier américain à une nouvelle vie. Depuis plus de 20 années, les syndicats ont subi de trop grandes défaites. Depuis plus d'une douzaine d'années, des leaders syndicaux et des donneurs de conseils extérieurs ont trop encouragé les syndicats à abandonner les relations conflictuelles en faveur d'une coopération entre le travail et le management. Plus récemment des oracles ont conclu que les syndicats n'étaient plus nécessaires.

Mais les teamsters se sont levés et ont dit « Ah oui? ». L'esprit de lutte et la solidarité qu'ont montrés les teamsters n'auraient pas été possibles sans les longues luttes pour démocratiser le syndicat. Aujourd'hui, la démocratie acquise s'est manifestée concrètement pour les UPS. Le syndicat a su capter l'attention du public et a acquis un large soutien public en mettant la question des temps partiels au centre de ses préoccupations. En faisant cela, il a placé la question du travail partiel ou temporaire sur la scène publique nationale. Dans une librairie du comté d'Alameda en Californie, un employé à temps partiel qui voulait un travail à temps plein pour le bien de sa famille, s'est comparé aux UPS. A Détroit, un groupe d'infirmières travaillant à temps plein mais sans sécurité d'emploi a fait la même chose.

## La nouvelle convention collective

La nouvelle convention est pratiquement une victoire totale pour le syndicat. La convention obtenue n'a rien à voir avec « la dernière et meilleure offre » d'UPS, et, en fait, ressemble terriblement aux propositions faites par le syndicat lorsque la grève a commencé.

Temps partiel : UPS est d'accord pour la création de 10000 emplois à temps plein en reconvertissant des emplois à temps partiel. Avant la grève la société proposait la création de 200 emplois de ce type par an soit 1000 emplois sur une convention de 5 ans. Ces nouveaux postes s'ajouteront aux 10000 autres estimés qui seront créés par la croissance de la société ou départs normaux. La convention prévoit que sur 6 postes créés, 5 soient proposés à des temps partiels. L'ancienne convention prévoyait un ratio de 4 pour 5.

Les retraites. Les teamsters ont stoppé la tentative d'expulser le syndicat de la gestion des fonds de retraite. La société souhaitait mettre en place son propre fonds, assurant que celui-ci verserait de meilleures retraites que celui du syndicat. En fait les teamsters ont obtenu que les cotisations patronales augmentent. Le syndicat espère ainsi offrir des prestations égales ou même meilleures que celles promises par UPS. [...] Ces augmentations devraient permettre aux conducteurs de prendre leur retraite dans de meilleures conditions et ainsi permettre la création de postes pour les temps partiels.

Salaires. Les employés à temps plein gagneront 3,10 dollars de plus sur 5 ans soit 62 cents par an, les team-

sters revendiquaient une augmentation de 62 cents. C'est plus que les 2,25 dollars obtenus sur 4 ans lors de la dernière convention. Les nouveaux postes à temps plein créés auront un salaire de 15 dollars pour atteindre 17,50 dollars en fin de convention. Les employés à temps partiels toucheront 4,10 dollars sur les 5 prochaines années, soit pratiquement une augmentation de 50 % pour certains d'entre eux ; 40 % pour la majorité.

L'augmentation des salaires d'embauche des temps partiels est faible. De 8 dollars il passe à 8,50 dollars. Il atteindra 10,75 dollars au bout de 4 années de travail.

Sous-traitance. UPS ne pourra sous-traiter sauf forte saison ; le travail actuellement sous-traité sera repris par les employés d'UPS.

Convention. L'adoption de la convention pour 5 années et la faible augmentation des salaires d'embauche pour les temps partiels constituent les 2 petites victoires d'UPS. Le syndicat souhaitait une convention de 3 ou 4 ans. Les autres concessions réclamées par UPS comme la fin de droit du piquet de grève, l'institutionnalisation des « team concept » (cercle de qualité ndt) ont été abandonnées.

### **Sur les piquets de grève**

Le président des teamsters, Ron Carey, l'a répété plusieurs fois à ses membres : la grève a été gagnée sur les piquets de grève, pas à la table des négociations. La solidarité des syndiqués et la volonté des temps pleins de combattre pour les temps partiels a donné à la grève toute sa force. La victoire est aussi le résultat d'une lutte de 20 années pour la démocratie dans le syndicat. Lorsque fut créée la Teamsters for a democratic union, les membres du syndicat étaient exclus des négociations et la direction du syndicat aimait pratiquer ainsi. En 1984, le président des teamsters, Jackie Presser, a négocié la convention avec UPS dans le secret. Et lorsque les responsables des sections du syndicat ont voulu intervenir sur celles-ci, les négociations furent déclarées achevées. En 1987, Presser décida l'approbation de l'accord bien qu'une majorité avait voté contre. La campagne menée par la Teamsters for a democratic union (TDU) pour rejeter la convention et pour changer le mode fonctionnement des sections attira l'attention de nombreux syndiqués. L'élection démocratique de Ron Carey, en 1991, à la tête de la section de New York accéléra la mobilisation en faveur de la démocratisation du syndicat. Le réseau de la TDU est composé de militants qui animent des sections ou de délégués capables de mobiliser la base. Ce réseau a pris une grande part à la victoire. La direction actuelle du syndicat a pris garde que ce réseau puisse agir pleinement dans la mobilisation syndicale. Par ailleurs le syndicat avait sensibilisé, depuis au moins 9 mois, ses membres à la prochaine négociation sur la convention. De nombreuses réunions d'information ont été organisées. Si cette préparation ne fut pas parfaite, le message était clair pour la base : « Quelque chose d'important allait se passer ». Quelques sections, comme la 174 de Seattle, ont manifesté devant l'entrée des centres de distribution de l'UPS bien avant le début de la négociation en annonçant sur leurs pancartes : « juste en préparation ». Durant la grève le syndicat a mis en place un réseau téléphonique d'information et les syndiqués pouvaient entendre en direct les comptes-rendus des négociations. Un autre aspect important de cette grève a été la question du choix des revendications. Se battre pour un job à temps plein pour soutenir sa famille fut un message entendu dans tout le pays. « Les gens réalisent que, à moins que quelque chose se passe, le rêve américain sera seulement un souvenir pour leurs enfants et petits-enfants » a déclaré Carey. Le soutien de l'opinion publique a été très reconfortant pour les grévistes et rendu très difficile toute intervention de Clinton dans le conflit. Les grévistes

furent aussi aidés par le taux relativement faible du chômage. Même avant la grève, UPS avait des difficultés pour embaucher des temps partiels, et il aurait été donc encore moins facile d'engager des briseurs de grève. La solidarité des pilotes d'UPS a été également un autre facteur positif. En pleine discussion sur leur propre convention, les pilotes ont été présents sur les piquets de grève des teamsters. Ceux-ci ont promis de se mobiliser également si les pilotes devaient se mettre en grève à leur tour.

### **UPS n'avait pas compris**

En fait, UPS a semblé complètement non préparé à la grève. Cela doit provenir d'erreurs de jugement sur les salariés et le syndicat. La compagnie pensait que les divisions entre les réformateurs et les pro-Hoffa saperaient l'unité du syndicat. La vieille garde pro-Hoffa avait refusé de rejoindre la grève lancée par Carey en 1984 lorsque UPS avait décidé d'augmenter le poids maximum porté par employé de 32 kg à 45 kg. Hoffa a été battu de peu par Carey lors du dernier congrès et depuis il mène campagne contre celui-ci sur le mode de financement de la liste de Carey. UPS a donc pensé que Carey serait un leader affaibli et que Hoffa serait en mesure de battre en brèche l'initiative du syndicat et que finalement, la faiblesse des fonds du syndicat obligerait les grévistes à vite revenir à leur camion. En fait on le sait cela ne se passa comme cela. Très vite de nombreux dirigeants syndicaux locaux ont compris que de se mettre en travers de la grève serait suicidaire. Après la grève Hoffa a déclaré qu'il allait examiner minutieusement l'accord « pour être sûr que les sacrifices de nos membres sur les piquets de grève n'aient pas été abandonnés sur la table des négociations ». La grande victoire que les teamsters ont obtenu aidera certainement Carey dans sa bataille contre les restes de la vieille garde. N'oublions pas que des annexes régionales à la convention vont être également négociées prochainement.

En 1996, UPS a dépensé plus de 200 millions de dollars dans de nouvelles technologies, pour accélérer les opérations de livraisons et mieux diriger leurs employés. UPS est une énorme entreprise technologique, et sophistiquée, qui est fier des transports efficaces et qui gèrent plusieurs millions de paquets chaque jour aux quatre coins du monde. Alors pourquoi ne sont-ils pas aussi efficaces pour nos paies? Selon une enquête du syndicat des teamsters, 9 % des employés de la société et 30 % des travailleurs à temps partiel ont été victimes d'erreurs dans le paiement de leurs salaires au moins une fois par mois. 62 % des autres en ont fait la mauvaise expérience occasionnellement. Seuls 20 % des salariés disent ne avoir jamais eu ce type de problèmes.

*Convoy dispatch*, mars 1997,  
journal de la Teamsters for a democratic union



# Promise Keepers : la troisième vague de la droite chrétienne

Par Conrad F. Goeringer

*American Atheist*, printemps 1997 (traduction Patrick Le Tréhondat)

Les images nous deviennent familières à force de les voir à la une des journaux et des magazines ou même sur les écrans de télévision. Ces images de masses d'hommes rassemblées dans des stades ou autres lieux de sport levant leurs bras à l'unisson, priant, s'embrassant, pleurant et écoutant des heures de prêches. Ces foules sont presque blanches. Beaucoup de ces hommes amènent leurs fils pour assister au spectacle émotionnel. Il n'y a pas de femmes. Ces heures de prêches commandent aux hommes d'être humbles et de respecter la volonté du Christ. Les discours fonctionnent sur le mode sportif : «franchir les buts», «emmener la balle». A la fin, parfois après deux jours de prières, confessions, pleurs, reproches et sermons, les hommes retournent dans leurs familles, églises, communautés, «pour porter, de façon déterminée, l'engagement de Dieu».

## Des milliers d'hommes dans des stades

Voilà comment se déroulent les manifestations des Promise Keepers, le mouvement religieux en plein développement que connaît notre pays et qui ressemble à quelque chose entre la droite religieuse et un groupe de supporters d'une équipe de base-ball. La métaphore du sport n'est pas accidentelle. Les Promise Keepers sont nés il y a sept ans lorsque le footballeur de l'équipe de l'Université de Colorado, Bill McCartney, a eu la vision «d'hommes réunis dans des stades pour honorer Jésus Christ et apprendre à respecter leur intégrité d'hommes». Cette vision est venue à un moment opportun de la vie de McCartney. Comme il le reconnaît lui-même dans son autobiographie, *Des cendres à la gloire*, McCartney «se traînait». Sa fille était tombée enceinte suite à une liaison avec un de ses coéquipiers. Et par dessus tout cela, McCartney se rendait compte que pour arriver à la meilleure place des équipes de football, il avait dû négliger sa propre vie, femme, et famille. Plusieurs années plus tard, dans cette autobiographie pleine de méditations, il se rappelle de ses propres démons intérieurs. Cette autobiographie devenue un best-seller, vendue dans les meetings et les librairies religieuses, «est une tentative de m'exposer au monde pour ce que je suis réellement : un gars ordinaire à côté d'un Dieu extraordinaire». En 1990, «le gars ordinaire», sa poignée de supporters et quelques leaders de la droite religieuse fondaient le mouvement des Promise Keepers.

### «Dirigez!»

En 1991, un meeting attirait déjà 4200 hommes dans un stade de basket-ball. L'année suivante, ils étaient 22000 dans un autre stade. En 1994, six manifestations,

toujours dans des stades, étaient organisées, dont celle d'Indianapolis qui attira 62000 hommes. Pour 1997, il est prévu en octobre à Washington une «assemblée solennelle» qui drainera probablement un million de personnes. Pour 50 à 60 dollars de frais d'adhésion, les membres des PK peuvent lire les «7 promesses d'un PK». Écrites par le prêcheur Tony Evans, elles exhortent les hommes à agir : «Asseyez-vous avec votre femme et dites-lui quelque chose comme ceci : "Chérie, j'ai fait une terrible erreur. J'ai démissionner de mon rôle. J'ai abandonné la conduite de la famille et je t'ai forcé à prendre ma place. Maintenant je veux reprendre mon rôle". Je ne suggère pas que vous demandiez de reprendre votre rôle, je vous intime l'ordre de le reprendre et il ne peut y avoir aucun compromis sur ce sujet. Si vous dirigez, dirigez! traitez la femme gentiment et amoureusement. Mais dirigez!» (extrait du chapitre «Retrouvez votre statut d'homme»). «Les 7 promesses» ont été publiées par l'organisation de James Dobson, Focus sur la famille, qui est un des gourous religieux liés aux PK. Focus, avec 100 millions de dollars de budget annuel et environ 600000 sympathisants est la première force de soutien aux «valeurs familiales» qui combat le droit à l'avortement, les droits des homosexuels et défend la prière et les punitions corporelles à l'école. Les PK peuvent s'abonner au journal du mouvement *New Man* et peuvent acquérir une littérature très variée qui considère que les femmes «doivent être soumises à la volonté de leurs maris, qui appelle les hommes à construire des mariages solides et des familles basées sur l'amour, la protection et les valeurs bibliques».

### Les soldats de Dieu

Pour de nombreux spécialistes de la droite religieuse, les PK représentent la troisième vague. La première étant la «Moral majority» suivie de la «Coalition chrétienne». En effet les PK sont une approche moins pragmatique de ce qui se passe au Capitole ou au niveau municipal et des Etats. La coalition chrétienne a été beaucoup critiquée pour «s'être vendue au parti républicain». James Dobson a exprimé de nombreuses réserves sur cette tactique qui consiste à développer ses idées à l'intérieur du parti conservateur. Lorsque l'on étudie l'idéologie des PK, nous avons à faire à quelque chose qui est un peu plus qu'un fondamentalisme contre le développement du féminisme dans la culture moderne et le changement du rôle du genre et de la famille. C'est quelque chose qui va au-delà de la droite religieuse même si bien évidemment ils attirent le soutien de James Dobson ou de Pat Robertson. D'une certaine façon la direction des PK est plus dangereuse. Selon son propre aveu, les PK se présentent comme une armée de Dieu. Ils ne sont pas un mouvement qui s'intègre dans une stratégie politique mais plus dans une posture agressive. McCartney revendique deux sources d'influence, (il ne mentionne pas Jésus Christ), que sont Monde de Dieu et son leader le Révérend James Ryle. Monde de Dieu est un petit mouvement qui est basé sur une conception de totale soumission de l'individu à l'église qui est supposé «guide» grâce à une entraînement rigoureux. Russ Bellant, journaliste à *Public Eye*, a publié un reportage sur cette secte où les membres doivent fournir leur emploi du temps, heure par heure, aux dirigeants du mouvement. Le choix du partenaire de mariage, les films vus, le travail et toutes autres décisions de la vie quotidienne doivent être approuvés par le leader. Selon Bellant «les adeptes sont formés à voir le monde avec suspicion comme un ennemi». McCartney était membre de cette secte lorsqu'il fut embauché à l'université de Colorado et y occupait un poste de responsable. L'autre référence de McCartney est le Révérend James Ryle. Ryle était pasteur depuis 1984 dans une autre secte. Il était pasteur de l'équipe de foot-

ball de l'université de Colorado. Ryle est souvent invité à «700 club», le talk-show de Pat Roberston. James Ryle et autres PK représentent des tendances théologiques et sont le produit de divers schismes qui restent difficilement compréhensibles de l'extérieur et qui ont été peu étudiés. Le prophétisme caractérise ces mouvements se considérant le plus souvent comme une église dans l'église.

Une question reste posée. Quels dommages les hommes de Dieu, les PK, peuvent-ils faire à la société? Continueront-ils à jouer le rôle d'une sorte de navire amiral spirituel, de groupes comme la fameuse Christian Coalition et les rangs d'Operation Rescue (groupes violents d'activistes anti-avortement ndlr) en continuant leurs attaques contre les libertés civiles et la séparation de l'Etat et de l'Eglise? Il semble bien que oui. Après tout ne pensent-ils pas que «Dieu est avec eux»?



## **E**chec aux commandos anti-avortement à Olympia

Linda Malachuk  
Olympia, Washington

Nous publions la contribution d'une militante de Solidarity sur son activité dans un comité de défense d'une clinique menacée par les activistes anti-avortement.

Ici à Olympia, Washington, nous avons été capables de marquer des points pour notre communauté et pour défendre la clinique locale qui subissait les attaques des commandos anti-avortement. Cela a pris presque une année et demie de campagne publique pour mettre en lumière les méthodes d'intimidation violente des terroristes anti-avortement, pour organiser la défense de la clinique et obliger les autorités municipales à garantir une protection de ce lieu menacé.

Depuis plusieurs années, les anti-avortements organisaient des piquets de protestation sur une base religieuse. Devant la clinique qui réalisait des avortements, il y eut une réponse organisée des pro-choix (comme se désignent aux USA, les militants en faveur de l'avortement et de la contraception ndlr). La direction de la clinique, espérant calmer les activités des anti-avortements, demanda aux pro-choix d'arrêter leurs contre-manifestations. La clinique changea même de lieu, mais une semaine plus tard, les anti-avortements réapparaissaient plus agressifs. Au début de 1995, leur comportement est devenu plus violent : ils encombraient l'entrée de la clinique, obligeant les patientes à se mêler à eux et là les accusaient de «meurtre». Ils les filmaient, relevaient les numéros de plaques minéralogiques de leurs voitures, chantaient à tue-tête, menaçaient les docteurs verbalement et exhibaient leurs noms sur de grandes pancartes. Il y eut beaucoup d'actes de vandalisme et de harcèlement contre les docteurs, sans que la police puisse y mettre fin. En fait, lorsque la police était appelée en raison des menaces proférées, elle mettait beaucoup de temps à se rendre sur les lieux, faisait peu de choses, et s'occupait le plus souvent de ceux qui protestaient contre les anti-avortements. En avril 1995, une manifestation «Stop the violence» fut organisée par NOW (National Organisation of Women). Un comité de défense de la clinique fut formé et des «volontaires» furent entraînés pour contrer les piquets des anti-avortements. Ces volontaires se sont appelés les «défenseurs de la clinique» et portaient des vestes oranges. Ils étaient munis de pancartes soutenant la clinique et les droits à la contraception. Ils étaient là pour aider les patientes, et défendre le droit à une clinique ouverte comme espace public. Ils notaient également ce que les anti-avortements faisaient. Cette documentation s'ajoutait à ce que les patientes et les docteurs pouvaient également dénoncer.

## **Zone de protection**

Le directeur de la clinique a tenté une démarche légale auprès du maire mais cela n'a pas abouti. Lorsque je suis devenue l'une des coordinatrices du comité de défense, la question en discussion était de savoir comment continuer d'organiser la protection physique de la clinique et de mener également des campagnes d'information. La première initiative fut de préparer un dossier afin que la municipalité organise une «zone de protection» autour de la clinique. Faire la proposition d'instaurer une telle zone permettait de l'obliger à discuter du problème puisqu'elle considérait que la réglementation en vigueur était suffisante. La seconde campagne consistait à mener une action pour alerter la communauté sur les actions d'intimidation entreprises par les anti-avortements. Nous voulions que les citoyens et les organisations interviennent dans le débat public qui à terme isolerait les commandos.

La documentation rassemblée fut publiée dans une brochure de 60 pages avec la liste des actions des commandos anti-avortement, des photos de celles-ci, et des documents de NOW sur les trois différents types de zones de protection possibles. La municipalité commença à bouger lorsque la pétition en faveur d'une zone de protection montra que nombre de personnes étaient inquiètes comme l'ancien maire de la ville, le président d'un collège ou encore un porte-parole de l'église locale. En février 1996, la presse assura une bonne couverture médiatique à ce document. Nous avons également envoyé une documentation aux associations et groupes de différentes communautés pour leur demander leur soutien. Les étudiantes et étudiants du collège The Evergreen State College se sont alors particulièrement mobilisés.

## **Face aux commandos**

En juin, la clinique fut la cible d'un commando du West Coast Operation Rescue. Ils visaient sept ou huit cliniques réparties dans plusieurs Etats. Avec d'énormes panneaux de plusieurs mètres montrant des foetus, ils voulaient frapper l'opinion publique. Nous n'étions pas certains qu'ils voulaient alors utiliser la violence physique comme ils l'avaient fait dans le passé. Nous avons alors organisé une réponse défensive et mobilisé tous les militants et gens qui nous soutenaient. Présents sur place à six heures du matin, le jour de leur opération commando, nous nous sommes retrouvés 150 repartis devant la clinique et le long des trottoirs qui y menaient. Les 14 activistes de Rescue semblaient ridiculement faibles face à nous. Ils partirent au bout de deux heures. Le même jour, la municipalité acceptait enfin de mettre à l'étude nos propositions. Certains membres du conseil municipal étaient d'ailleurs présents le matin avec nous pour contrer le commando de Rescue. Lors de l'audition, les deux parties, nous-mêmes et les anti-avortements, furent entendues. Le maire avait reçu et étudié notre documentation, mais tout le monde avait à l'esprit le fait que la cour suprême allait étudier le cas d'une zone de protection à New York et le sens de sa décision n'était pas certain. La municipalité craignait de devoir dépenser beaucoup d'argent devant les tribunaux si sa décision était attaquée. La seule proposition qui nous fut alors faite consistait à assurer un cercle de protection autour de chaque patiente qui se rendrait à la clinique et que personne ne pouvait rompre physiquement. Mais cela ne suffisait pas car restaient possibles les menaces verbales ou tout simplement la possibilité d'être filmés contre son gré. De plus, la nouvelle réglementation ne prenait pas en compte le fait que le bruit provoqué par les anti-avortements puisse troubler le travail de la clinique. Nous avons, malgré tout, considéré que la décision de la municipalité était positive. Le maire, lui-même,

par ailleurs, rappela aux anti-avortements combien leurs comportements lui étaient insupportables.

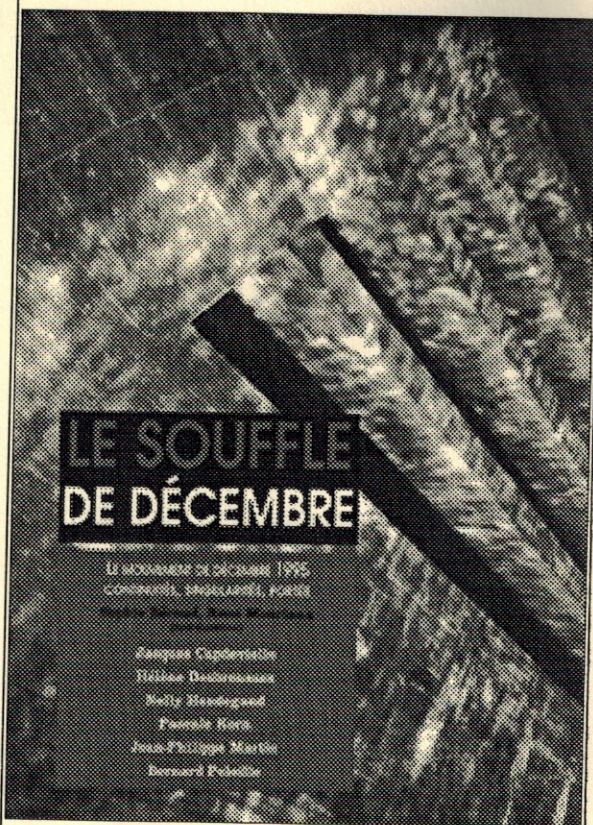
Un autre résultat de notre campagne fut que le comportement de la police et de son chef ont été mis en lumière. Une sorte d'audit fut organisée par la municipalité afin «d'améliorer son fonctionnement». Il est clair que désormais, en cas d'appel de la clinique, la police ne pourra plus se permettre de prendre son temps comme elle le faisait auparavant ou de dire que les anti-avortements ne commettent pas d'actions illégales. De plus, des responsables policiers ont appelé le directeur de la clinique pour l'assurer de leur soutien. Le conseil municipal nous a, de son côté, demandé de l'informer dès que nous constaterions des comportements non satisfaisants de la part de la police.

Dès décembre, nous avons pu observer, après tous ces événements, que le nombre d'anti-avortements autour de la clinique avait diminué, pour finalement disparaître complètement.

En conclusion, je dirai qu'organiser la défense de la clinique a été très difficile parce que les défenseurs changeaient souvent. En articulant notre campagne pour un décret municipal et celle de la mise en alerte de la communauté de la ville nous avons fait plus que de réussir la défense physique de la clinique. Nous n'aurions pas pu obtenir ce décret sans la sensibilisation des citoyens de la ville et nous savons que le décret peut redevenir un simple morceau de papier si un engagement public de la communauté de la ville ne se maintient pas. Un comité s'est formé, Cop Watch (Surveillance de flics), pour effectuer cette sensibilisation (qui touchent également toutes les actions de la police en général) et nous avons un représentant de notre groupe de défense de la clinique dans ce comité. Nous avons également un représentant dans la commission municipale concernant les problèmes de police qui examine et résout les questions «de dysfonctionnements pratiques» des forces de police.



*VIENT DE PARAÎTRE*  
**LE SOUFFLE DE DÉCEMBRE**  
*Le mouvement de*  
**décembre 1995**  
*Continuités, singularités, portée*



**Sophie Bérout, René Mouriaux**  
(coordination)

**Jacques Capdevielle, Hélène  
Desbrousses, Nelly Haudegand,  
Pascale Korn, Jean-Philippe  
Martin, Bernard Peloille**

La tempête qui a soufflé sur l'hiver 1995 est-elle retombée pour ne laisser place qu'à de faibles vents ?

Les auteurs de cet ouvrage, ont refusé de ranger ce mouvement dans des catégories réductrices. Animés par la volonté de saisir les motivations des acteurs, leur inscription dans le long terme, la diversité des modes d'expression et curieux des différences régionales, ils ont mené de patientes enquêtes de terrain en province comme à Paris.

Les linéaments du mouvement de novembre-décembre 1995, tels qu'ils apparaissent avec précision au fil des contributions rassemblées dans cet ouvrage, permettent de mieux comprendre à quel point les contradictions et les évolutions propres à ces dernières années s'y trouvaient concentrées, et combien les questions posées par les manifestants et les grévistes continuent à déterminer le devenir de notre société.

1997 / ISBN 2-907993-61-5 / 220 p. / 120 F

# D é c o u v r e z

## *L'autre Amérique*

**Q**ui d'entre nous n'a pas combattu le talon de fer aux côtés des Chevaliers du Travail, musardé avec Jack London le long des voies ferrées, croisé Lee Gordon dans sa croisade contre les préjugés raciaux, serré la main de John Reed, cueilli les raisins de la colère avec Cesar Chavez et fredonné avec Woodie Guthrie et Pete Seeghers? Qui d'entre nous n'a pas combattu l'arbitraire patronal avec Norma Rae, ne s'est pas jeté corps et âme dans la grève à Minneapolis, à Flint ou aux côtés des mineurs virginieniens insurgés? Qui d'entre nous n'a pas serré le poing avec *Fist*, aimé *Blue Collar*, patrouillé dans les ghettos avec les Panthers en armes, observé le parcours de Malcolm Little, défié la garde nationale à Berkeley ou manifesté en uniforme sur la base sud-vietnamienne de Dah Nang?

Nous sommes loin ici de Coca-Reagan, de Disney-McDonald et d'ITT-CIA. Plus exactement, nous sommes de l'autre côté! Si le cauchemar américain n'a pas de secret pour nous, cette Amérique de la contestation ne semble exister pour nous que dans le cinéma et la littérature. Et pourtant!

Au fil des pages de *L'autre Amérique*, la découverte de la gauche de l'Amérique vaut le voyage. Elle donne à nos rêves et à nos combats rien moins que des pistes pour redéfinir un projet de transformations sociales, les contours et les formes d'une nouvelle alliance progressiste.

Cette autre Amérique nous interpelle fortement. D'autant qu'elle puise son inspiration à la source des souffrances, des résistances et des luttes sociales.