

Extrait du site UGTG.org

url : <http://ugtg.org/spip.php?article1448>

New York Hotel and Motel Trades Council, AFL-CIO : « New York est le mauvais endroit pour s'en prendre aux employés d'hôtel »...

Date de parution : 29 novembre 1999

- International -

Date de mise en ligne : lundi 6 juin 2011

Mis à jour le : lundi 6 juin 2011

UGTG.org

The New York Hotel and Motel Trades Council, AFL-CIO [1], (Hotel Trades Council pour faire court), est le syndicat des travailleurs d'hôtel de la ville de New York. Il représente environ 30.000 salariés non-cadres qui travaillent dans tous les services d'hôtel : entretien ménager, restaurant, service de chambre, cuisine, intendance, bar, mini-bar, audio-visuel, réception, réservation, conciergerie, blanchisserie, service de voiturier, ingénierie, entretien, électricité, menuiserie, peinture, tapisserie d'ameublement, centres d'affaires, nettoyage de nuit, centres de santé, sécurité, parking...

Plus de 300 hôtels et autres entreprises connexes sont sous "contrat". Cela représente environ 75% de l'industrie hôtelière dans les cinq arrondissements de New York.

The Hotel Trades Council a été créé à la fin des années 1930 ; dans le cadre d'une campagne massive dans toute la ville pour organiser les travailleurs de l'industrie hôtelière. Jusque là, toutes les précédentes tentatives de syndicalisation, y compris par une grève générale dans les hôtels de New York des travailleurs de l'hôtellerie-restauration en 1912, avaient été écrasées par les propriétaires d'hôtel.

Le premier "contrat" (accord de branche) a été signé le 18 Janvier 1939 et comprenait une disposition novatrice interdisant la discrimination dans l'emploi. Le Conseil et ses sections locales affiliées, ont depuis été à l'avant-garde du mouvement des droits civiques. [2]

Ci-après, la traduction d'un éditorial paru le 20 mai 2011, suite à [l'affaire du SOFITEL de New-York](#).

C'est un fait regrettable, qui attire peu l'attention des médias ou du public, que les travailleurs du "secteur de l'hôtellerie-restauration" sont, presque partout et en silence, victimes d'exploitation.

[{JPEG}]

Généralement, ils font un travail pénible physiquement et souvent dangereux en échange de salaires honteusement bas, et, le cas échéant, de peu de protection sociale.

Généralement, ils travaillent "à la demande" ("on-call") [3], et leurs moyens de subsistance ne dépendent donc pas uniquement des fluctuations quotidiennes d'un secteur économique volatil, mais aussi des caprices de petits managers, lesquels exercent à leur encontre un pouvoir arbitraire.

La plupart des travailleurs de cette industrie ne sont pas syndiqués et ont donc, ne serait-ce que sur le papier, peu de droits vis-à-vis de leurs employeurs ; et encore beaucoup moins de droits dans la pratique. A tout moment, ils peuvent être sanctionnés, punis, congédiés, ou tout simplement privés d'activité, sans le moindre motif.

Ceux des travailleurs non syndiqués qui se trouvent également être des immigrants sans-papiers - une grande proportion de l'effectif total dans l'industrie hôtelière des États-Unis - vivent presque entièrement hors de toute protection légale.

Pour ces raisons, les employeurs n'hésitent généralement pas à maltraiter ces travailleurs, à les escroquer, à négliger leur sécurité, à les dépouiller de leur dignité, et même à violer les quelques misérables droits légaux qui existent en théorie ; en sachant qu'ils peuvent le faire en toute impunité. Ainsi, dans cette industrie, et pas seulement aux Etats-Unis, les employés ont généralement trop peur pour se plaindre de quoi que ce soit.

Dans ce secteur des services de luxe, la philosophie du management veut que les employés fassent preuve d'une servilité extrême envers les clients ("guests") [les « invités »]. Le mot d'ordre, « le client a toujours raison », influe fortement sur l'industrie, du moins dans son attitude envers les employés. Cela favorise une atmosphère dans laquelle les travailleurs sont souvent presque invisibles au public, sauf peut-être à certains qui voient en eux des proies faciles.

Avec l'aide des politiciens, des avocats et des publicitaires à sa solde, cette industrie se débarrasse pour que les employés restent tête basse, dos voûté et serviles ; tandis que son image publique rayonne.

Ces conditions prévalent partout dans le monde, sauf dans certaines enclaves - comme dans la majeure partie de l'industrie hôtelière (mais malheureusement pas dans la plupart des entreprises du secteur de la restauration) de New York... Et ceci, parce que les travailleurs de l'hôtellerie y disposent d'un syndicat puissant. Même en Europe, la plupart des travailleurs de l'hôtellerie n'en ont pas de pareil.

A l'échelle mondiale, New York a le plus fort taux de syndicalisation (75%) de l'industrie hôtelière ; et les employés d'hôtel y ont le plus puissant syndicat ainsi que les meilleurs contrats. Ils bénéficient des salaires les plus élevés de ce secteur, d'excellents avantages sociaux, d'une forte sécurité d'emploi, de bonnes conditions de travail, et d'importants « droits de griefs ». [4]

Ils ont aussi un syndicat militant - leur propre organisation, gérée et financée non pas par de riches donateurs, mais par eux-mêmes - qui fait valoir vigoureusement ces droits.

En conséquence, cette enclave d'île est l'un des seuls endroits sur terre où la plupart des travailleurs d'hôtellerie n'ont pas peur de l'ouvrir et de réclamer justice.

[NYHTC](#) - May 20, 2011

Source : [New York is the wrong place to prey on hotel workers...](#)

[1] **NDT** : Lire : [The Political Situation in the United States One Year After the Election of Barack Obama](#), par Alan Benjamin

[2] Voir en ligne : [NYHTC at the 1963 March on Washington](#)

[3] **NDT** : On-Call : période inactive, ou période pendant laquelle le travailleur est "de garde", mais n'est pas appelé par son employeur à exercer son activité ou ses fonctions. L'employé a l'obligation d'être physiquement présent à l'endroit indiqué par l'employeur et de rester à la disposition de ce dernier dans l'attente de tâches à exécuter.

[4] **NDT** : Droits de griefs : Deux systèmes de règlement des différends coexistent : un dispositif légal, la National Labor Relations Act ([NLRA](#)), qui confère un certain nombre de droits fondamentaux aux travailleurs en matière de règlement des griefs ; et un dispositif contractuel. A

New-York, l'accord de branche dans l'hôtellerie-restauration donne au syndicat de très larges pouvoirs pour pouvoir contester les décisions d'loyales prises par l'employeur. Il confère au Bureau du président impartial de l'industrie hôtelière (l'arbitre autorisé par l'accord de branche) l'autorité légale pour imposer à l'employeur une résolution équitable des griefs du syndicat. L'obligation faite à l'employeur, en vertu de la NLRA, de négocier avec le syndicat « de bonne foi » ne s'applique pas seulement aux négociations de contrats. Elle s'applique également aux griefs. Cela signifie que le syndicat a le droit de porter plainte auprès de l'employeur au nom des travailleurs et la direction est tenue par la loi de négocier avec lui afin de résoudre chaque grief, et cela, de bonne foi. Si l'employeur ne parvient pas à négocier avec le syndicat de bonne foi, le syndicat peut porter plainte contre l'employeur auprès du gouvernement fédéral.

N.B : Les travailleurs qui ne sont pas liés par contrat avec le syndicat, ou qui n'ont pas un contrat individuel de travail, ou un représentant syndical n'ont pas le droit de grief.