

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 40 (1948)
Heft: 7

Artikel: Les syndicats britanniques
Autor: Carthy, A.-E.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384550>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 11.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Les syndicats britanniques

Par *A.-E. Carthy*, Londres

En Grande-Bretagne, l'histoire de l'organisation ouvrière est vieille de deux cents ans. Nous nous bornerons à en retracer la genèse et l'évolution, à exposer la structure du mouvement syndical moderne et à esquisser le rôle économique et politique qu'il joue.

Les organisations dont sont progressivement issus les syndicats d'aujourd'hui sont apparues au début du XVIII^e siècle. A cette époque, le gouvernement avait renoncé à réglementer les salaires et les travailleurs se trouvaient dans la nécessité de s'unir pour empêcher que leurs gains ne tombent à un niveau trop bas. Les premiers qui se groupèrent furent les typographes, les ouvriers de la laine, puis les tailleurs, les constructeurs de bateaux, les ouvriers de la soie, les menuisiers, les teinturiers et les maçons. La puissance donnée aux employeurs par l'abrogation de la réglementation des salaires les menaçait tous.

On était à l'aurore de la révolution industrielle. Les capitaux qui étaient nécessaires à un compagnon pour s'établir à son compte augmentaient sans cesse, de sorte que le nombre de ceux qui pouvaient aspirer à l'indépendance diminuait toujours davantage. La classe des salariés devenait chaque jour plus nombreuse. Pendant plus d'un siècle, une loi continua d'interdire l'association des travailleurs; le législateur estimait alors que l'association porte atteinte à la liberté de contracter. En 1799, les sanctions contre les fondateurs d'organisation furent renforcées (*Combination Act*), ainsi qu'en 1800, mais sans pouvoir étouffer le germe syndical.

L'industrialisation se poursuivit à un rythme rapide pendant la première moitié du XIX^e siècle. Des fortunes colossales furent accumulées tandis qu'augmentait la misère des masses. Toute la période qui s'étend du début du XVIII^e siècle jusqu'à la fin du premier quart du siècle suivant est marquée par la lutte que les associations de travailleurs, faibles mais passionnées de justice, ont menée contre l'Etat. En 1824, le gouvernement abrogea le « *Combination Act* ». Les organisations ouvrières étaient désormais légales.

Les syndicats commirent peut-être l'erreur de voir tout de suite trop grand. En 1834, Robert Owen fonda, sur une très large base, la « *Grand National Consolidated Trade Union* », laquelle visait à renverser l'ordre social par le moyen de la grève générale. Cette organisation comptait 500 000 membres, ce qui est énorme si l'on tient compte du nombre des salariés d'alors. Mais Owen ne parvint pas à déclencher une grève générale s'étendant à l'ensemble du pays. Il réussit tout au plus à organiser des grèves locales, qui se

terminèrent par une écrasante défaite. Les grévistes furent emprisonnés, chassés de leurs maisons, déportés en Australie. La « Grand National Trade Union » s'effondra après quatre ans de lutte. Cependant, les typographes, les métallurgistes, les potiers, les ferblantiers, les verriers et les maçons échappèrent au désastre et parvinrent même à renforcer leurs associations. On était pourtant encore loin des « Trade Councils » locaux et du « Trades Union Congress » (T. U. C.) d'aujourd'hui.

Vers la fin du XIX^e siècle, la Grande-Bretagne était devenue la plus grande puissance industrielle et commerciale du monde. Les syndicats étaient extrêmement actifs. Ils avaient tiré les leçons des défaites passées et ils avaient renoncé à renverser l'ordre social. Ils consacraient tous leurs efforts à accroître la part de leurs membres aux fruits du travail.

Mais revenons en arrière. Le second quart du XIX^e siècle fut marqué par une succession de crises économiques toujours plus aiguës. C'est pendant cette période qu'apparurent les premières fédérations nationales, s'étendant à l'ensemble du pays (fédérations des travailleurs de la céramique, des ouvriers des filatures de coton, des typographes, des verriers et des mineurs). Ces organisations luttèrent avec une rare ténacité contre les dispositions légales qui entravaient leur activité et leur expansion. La Fédération des ouvriers métallurgistes, fondée en 1851, prit rapidement la tête du mouvement syndical. Elle créa des caisses d'assurance-maladie et accorda des indemnités à ceux de ses membres qui changeaient de localité. Ces syndicats adoptèrent une ligne de conduite uniforme aux fins de diminuer le nombre des heures supplémentaires et d'empêcher le travail aux pièces. Des comités régionaux de coordination furent fondés pour assurer l'application de ces directives et l'on envisagea le versement de secours de grève. Trois mois après la constitution de la fédération nationale, les métallurgistes durent subir un lock-out de trois mois, réponse patronale à la volonté de libération affirmée par les ouvriers. Mais la fédération, soutenue par la sympathie de l'opinion publique, résista à cette première épreuve du feu. A partir de ce moment, son développement a été incessant, à la seule exception du recul enregistré pendant la grande crise économique des années trente. Il convient de noter que toutes les organisations syndicales qui furent fondées jusqu'en 1889 prirent pour modèle les statuts de la Fédération des métallurgistes.

L'expérience n'avait pas tardé à montrer combien la propagande, le recrutement, la coordination des efforts et l'unification du mouvement syndical étaient choses nécessaires. C'est à Londres, en 1861, que furent créées les premières commissions intersyndicales locales. C'est un cartel local, celui de Manchester, qui convoqua le premier congrès syndical, en 1868, congrès sur lequel nous reviendrons ultérieurement.

L'évolution était désormais assez avancée pour permettre de créer une Union syndicale nationale. Les idées socialistes commençaient à gagner du terrain. De 1884 à 1889, elles furent propagées avec énergie et habileté par deux jeunes militants de la Fédération des métallurgistes, John Burnes et Tom Mann. Ils proclamaient inlassablement la nécessité d'une nouvelle politique syndicale. Ils appuyèrent efficacement, en 1889, les efforts de Will Thorne (qui a participé activement jusqu'à sa fin, survenue à l'âge de 88 ans, il y a deux ans, au mouvement syndical) pour organiser les travailleurs de l'industrie du gaz. Au grand étonnement de l'Angleterre et du monde, la nouvelle organisation obtint assez rapidement un abaissement de la durée du travail de douze à huit heures et, ce qui est plus étonnant encore, une majoration des salaires!

Mais ce succès annonçait des épisodes dramatiques. Ben Tillet, un docker occupé dans un entrepôt de thé, tentait depuis longtemps, mais vainement, d'organiser les travailleurs des ports et entrepôts. Un incident d'ordre tout à fait secondaire ayant déclenché une grève à Londres, Ben Tillet demanda l'aide de ses amis John Burnes et Tom Mann. L'opinion publique s'enthousiasma pour la cause des dockers et elle empêcha les employeurs de recourir aux briseurs de grève. Une collecte publique fut organisée. Elle rapporta 48 736 livres sterling, ce qui permit à Tillet de verser des secours aux grévistes et d'acheter les individus qui, sans cela, eussent fait les « kroumirs ». Finalement, la pression exercée par la presse, les détenteurs d'actions qui voyaient fondre leurs revenus, les armateurs et les commerçants mit enfin le cardinal Manning et Sydney Buxton — qui avaient assumé spontanément le rôle d'arbitre — en mesure de contraindre les employeurs à discuter les revendications des dockers. D'Australie, où l'on suivait avec une attention passionnée les événements, Tillet reçut télégraphiquement une somme de 30 000 livres sterling pour les grévistes.

Ce succès donna une énorme impulsion au mouvement syndical. Les dockers, les manœuvres, les ouvriers du gaz, les cheminots, les ouvriers agricoles, les marins, les ouvriers des chantiers navals, les métallurgistes, les travailleurs du bâtiment, les mineurs venaient en rangs nombreux grossir les effectifs syndicaux. Le résultat le plus étonnant de cette prise de conscience fut de canaliser le courant socialiste dans des voies constitutionnelles. Cette transformation est caractéristique pour le mouvement syndical britannique.

Les vingt-cinq années qui suivirent (jusqu'au début de la première guerre mondiale) sont marquées par une intensification de l'activité syndicale sur le plan politique et par le renforcement des fédérations nationales. C'est de cette période que date également l'organisation des travailleurs occupés dans la distribution des mar-

chandises, des ouvriers agricoles, des fonctionnaires de l'Etat et des autres services publics.

La première guerre mondiale amena automatiquement les syndicats à s'intéresser de plus près à la gestion de l'économie. Malheureusement, les espérances d'ordre social que la guerre avait soulevées furent déçues. La fin du conflit fut suivie d'une grave crise économique. En 1926, pour répondre à la décision prise par les propriétaires des mines de baisser les salaires de manière draconienne, les mineurs entrèrent en grève. Les employeurs répondirent par le lock-out. L'Union syndicale décréta la grève générale. Le gouvernement répondit en promulguant le « Trade Disputes and Trade Union Act », aux termes duquel toute grève de sympathie visant à exercer une pression sur le gouvernement était déclarée illégale; il en allait de même des lock-outs. La loi interdisait également aux associations de fonctionnaires d'entretenir des rapports organiques avec les autres syndicats et imposait au mouvement syndical certaines restrictions d'ordre politique et économique.

Pendant la période qui s'étend de 1920 à 1939, la concentration des forces syndicales s'accroît. Des fédérations fusionnent. Parallèlement, la coordination entre les divers syndicats d'une même branche s'intensifie.

Jamais les syndicats n'ont joué un rôle plus grand dans l'économie britannique que pendant la seconde guerre mondiale. On peut dire, sans exagérer nullement, que si la production industrielle a pu atteindre des chiffres record malgré les bombardements, c'est à l'action des syndicats sur l'industrie et la politique de la production qu'on le doit. Ils ont également contribué dans une très forte mesure au maintien du moral de la population civile.

La Confédération générale du travail et les syndicats affiliés ont coopéré de la manière la plus efficace à l'action menée par le gouvernement pour assurer le passage de la production de guerre à la production de paix, pour créer un système national de la santé, pour développer la construction de logements, etc.

La structure des syndicats britanniques

On distingue quatre catégories de syndicats:

- a) les sociétés de travailleurs spécialisés;
- b) les fédérations d'industrie;
- c) les fédérations professionnelles;
- d) les fédérations dites « générales ».

Pour le lecteur de langue française, ces distinctions paraissent assez arbitraires. Quelques exemples en donneront une idée un peu plus précise. La Société londonienne des compositeurs d'imprimerie (London Society of Compositors) est le type même d'une asso-

ciation de travailleurs spécialisés. Elle remplit les deux conditions posées par les statuts syndicaux: son champ géographique d'activité est limité (il ne dépasse pas un rayon de 25 km. à partir du bâtiment principal des postes de Londres) et elle n'organise que des spécialistes exerçant une activité nettement délimitée et dont l'apprentissage fait l'objet de règles strictes. L'Association des constructeurs de modèles industriels (United Pattern Makers Association) nous fournit l'exemple classique d'une organisation nationale d'ouvriers spécialisés; elle groupe, dans l'ensemble du pays, les travailleurs qualifiés d'un même métier. La Fédération nationale des mineurs (National Union of Mineworkers) constitue une fédération d'industrie typique; elle fédère en même temps des organisations régionales autonomes. La N. U. M. affirme qu'elle est la seule organisation qui puisse légitimement prétendre représenter les intérêts des mineurs et de tous les travailleurs ayant affaire avec les mines. Mais il n'en reste pas moins que nombre de syndicats du groupe *a* ou *d* organisent des salariés des mines. La Fédération des employés des postes (Union of Post Office Workers) est le type de la fédération professionnelle, encore qu'elle ne groupe pas tout le personnel des postes. Nombre d'associations de la catégorie *a* organisent les agents qui exercent des fonctions spécialisées: Association des fonctionnaires du contrôle (Post Office Controlling Officers' Association), Union du personnel technique (Post Office Engineering Union). Dans chaque branche du commerce, de l'industrie ou de l'artisanat, on trouve des travailleurs qui ne peuvent pas être classés sans autre dans tel ou tel groupe d'ouvriers qualifiés. C'est alors qu'interviennent les fédérations dites « générales ». La Fédération des travailleurs des transports, généralement connue sous ce titre dans la presse de langue française, s'appelle en réalité: Fédération des travailleurs des transports et syndicat général (Transport and General Workers' Union). Elle est un conglomerat de multiples associations: spécialistes, dockers, personnel des tramways, des omnibus, personnel de surveillance, chauffeurs professionnels, etc.

La « National Union of General and Municipal Workers » est une association du même type; elle organise de multiples professions des services publics. Si ces deux organisations groupent tous les travailleurs non qualifiés, elles organisent aussi de nombreux ouvriers semi-qualifiés et qualifiés que les syndicats des autres types n'ont pas intérêt à recruter.

Les conventions collectives sont l'un des principaux moyens d'action des syndicats. Pour le non-syndiqué, le terme même de syndicats évoque l'idée de la grève. Et pourquoi? Parce que la presse ne s'occupe généralement d'eux que lorsqu'il y a conflit. En revanche, l'opinion, voire les syndiqués eux-mêmes, ignore presque tout de l'immense travail de préparation, d'éducation qu'exigent les négo-

ciations collectives qui doivent prévenir ou aplanir les conflits. L'indispensable utilité de l'appareil qui crée les conditions sans lesquelles ces négociations seraient impossibles apparaîtrait cruellement le jour où, pour une raison ou pour une autre, il cesserait de fonctionner.

Le régime des conventions collectives s'étend, en fait, à l'ensemble de l'industrie, du commerce et de l'artisanat. Il s'agit d'ententes librement conclues. Cependant, pendant la guerre, le gouvernement a institué un système de conciliation et d'arbitrage dont le mouvement syndical a accepté le principe. Les sentences des tribunaux lient l'industrie ou la branche pour laquelle elles sont prononcées. A la fin de la guerre, on a mis sur pied des commissions tripartites et consultatives en matière de salaires (Tripartite Wage Council) composées, en nombre égal, de représentants du gouvernement, des employeurs et des syndicats. On avait eu un instant l'intention de développer ces commissions de manière qu'elles puissent rendre superflu le système de conciliation et d'arbitrage. Ce but n'a pas pu être atteint. Ces commissions n'ont toutefois été créées que dans un nombre limité d'industries. Chaque tribunal arbitral comprend un représentant des syndicats, lequel est naturellement choisi dans une autre branche que dans celle où il y a conflit.

Il y a, d'autre part, toute une série d'organes qui déterminent, avec la collaboration des syndicats, les conditions de travail des fonctionnaires et du personnel des services publics (Withley Councils) et du corps enseignant (Burnham Machinery), de même que dans les conseils (Joint Industrial Councils). Bien entendu, de nombreux contrats collectifs de travail sont passés directement entre associations de travailleurs et d'employeurs.

Relevons en passant que les expériences faites par les syndicats dans les mines nationalisées sont très satisfaisantes. Les mineurs relèvent que jamais ils n'ont été mieux compris.

Parmi les institutions mutuelles des syndicats, mentionnons les caisses de secours et indemnités en cas de maladie, de chômage, de grève, de convalescence, de décès. Des caisses de pensions ont été instituées, l'assistance judiciaire est très développée; maints syndicats assurent les pertes ou réparations d'outils; d'autres accordent des prêts à ceux de leurs membres qui désirent acheter une maison. Enfin, de multiples syndicats organisent des cours de culture générale, de formation ou de perfectionnement professionnel.

Toutes les fédérations syndicales reposent sur l'organisation locale. Les sections locales prennent le nom de section, de loge, voire de chapelle. En règle générale, les fonctionnaires sont élus pour un an et ils remplissent leurs fonctions à côté de leur travail professionnel. Les sections locales sont rattachées à des fédérations régionales, lesquelles sont gérées par des fonctionnaires salariés,

mais élus. Ces fédérations régionales constituent à leur tour les fédérations centrales. Les fonctionnaires sont salariés et élus par les membres. Dans la plupart des cas, il n'est pas nécessaire que leur mandat soit renouvelé par un congrès à la fin de la période administrative.

Les branches locales ne sont pas autonomes. Elles sont tenues de se conformer à la politique décidée par les congrès. Ces derniers, selon les fédérations, ont lieu tous les ans, tous les deux ans, voire tous les trois ans. La branche locale n'est pas autorisée à conclure des contrats collectifs ou à déclencher des grèves. Seuls les comités centraux y sont habilités. Les syndicats britanniques s'efforcent de conclure des conventions applicables dans l'ensemble du pays. C'est, à leur avis, le meilleur moyen de relever la moyenne des salaires et d'améliorer partout les conditions de travail.

La C. G. T. britannique

La C. G. T. actuelle, plus communément connue sous le nom de « Trade Union Congress » (T. U. C.) est le résultat d'expériences d'un siècle. Un premier essai de créer une union nationale échoua en 1818. Comme nous l'avons rappelé, la tentative de Robert Owen subit le même sort en 1838. De 1845 à 1860 végéta une Association nationale pour la protection du travail (National Association of United Trades for the Protection of Labour). Le premier congrès syndical national se réunit en 1868 à Manchester. Les délégués représentaient 118 000 travailleurs organisés. Au cours des vingt années suivantes, les effectifs se maintinrent en moyenne au-dessus de 500 000 (464 000 membres au minimum et 1 190 000 au maximum). A partir de 1893, les effectifs ne tombèrent plus au-dessous d'un million; en 1920, ils s'établissaient à 6 505 000 membres. La grande crise économique provoqua une baisse sensible et le chiffre des syndiqués tomba à 3 294 581 en 1934. A partir de ce moment, la courbe n'a pas cessé d'être ascendante. Les 833 délégués du congrès de Southport représentaient 7 540 397 membres (dont 1 217 079 femmes).

Selon les derniers renseignements dont nous disposons (fin 1946), on compte en Grande-Bretagne 753 syndicats groupant 8 714 000 membres. Bien que le personnel enseignant et les fonctionnaires ne fassent pas partie du T. U. C., celui-ci peut être considéré comme l'organisation représentative des travailleurs britanniques.

Les syndicats affiliés au T. U. C. sont répartis en dix-huit groupes:

1. Mines et carrières.
2. Chemins de fer.
3. Transports (sans les chemins de fer).
4. Constructions navales.

5. Industrie électrotechnique, construction des machines, fonderies, construction de véhicules.
6. Industrie du fer et de l'acier, artisanat du métal.
7. Industries du bois et du bâtiment, fabrication des meubles.
8. Industrie du papier et imprimerie.
9. Industrie du coton.
10. Textiles (sans l'industrie du coton).
11. Habillement.
12. Industries du cuir et de la chaussure.
13. Verrerie, céramique, denrées alimentaires, chimie, etc.
14. Agriculture.
15. Services publics.
16. Fonctionnaires.
17. Employés de commerce.
18. Fédérations « générales ».

Il n'existe en Grande-Bretagne aucune activité économique où le syndicalisme n'ait pas pénétré. Presque toutes les industries sont représentées au sein du T. U. C., lequel est en évolution constante. Le nombre des syndicats affiliés diminue sans cesse en raison des fusions, mais les fédérations qui subsistent sont d'autant plus considérables. Le processus de concentration dont nous avons parlé plus haut se poursuit.

Le mouvement syndical britannique a trouvé une solution originale pour une situation susceptible de provoquer de dangereuses et stériles rivalités entre les syndicats. En effet, ceux-ci étant, comme on l'a vu, extrêmement nombreux, on court le danger qu'ils ne se livrent à la surenchère, ou encore que les employeurs ne mettent à profit leur rivalité pour les opposer les uns aux autres et pour affaiblir le mouvement. C'est la raison pour laquelle ces syndicats autonomes se groupent en fédérations (du textile, du bâtiment, des employés, des métaux, y compris la construction des machines, les chantiers navals et l'industrie électrotechnique), du papier et de l'imprimerie, etc.

Les syndicats rattachés à une fédération d'industrie conservent leur autonomie, en matière financière notamment. La fédération a uniquement pour tâche de coordonner les revendications relatives aux salaires ou à d'autres éléments des conditions de travail afin que les travailleurs de la profession puissent faire front commun contre l'employeur. Il est probable qu'à la longue les organisations qui constituent une fédération finiront par fusionner. Il y a deux ans, par exemple, les fédérations de mineurs ont décidé de ne plus former qu'une seule et unique organisation.

Mais comment fonctionne la C. G. T. britannique et quel est son pouvoir? Normalement, le congrès se réunit une fois par an, le premier lundi de septembre. Il est composé des délégués des

syndicats affiliés, nommés à raison d'un délégué pour cinq mille membres. Chaque tranche de mille membres donne droit à une voix. Seuls peuvent participer aux délibérations les syndicats qui ont payé leurs cotisations. Aucun syndicat affilié ne peut présenter plus de trois projets de résolution. Afin d'avoir la garantie que les problèmes généraux ne seront pas négligés, le Conseil général de la C. G. T. a également le droit de présenter jusqu'à trois projets de résolution.

Les délégations au congrès doivent toujours comprendre une certaine proportion de membres qui exercent une activité salariée dans l'industrie, le commerce ou l'artisanat. Les délégués sont nommés par les syndicats qu'ils représentent (le plus souvent par les membres). Les décisions relatives aux projets de résolution à présenter au congrès sont également prises par les membres. En dernière analyse, chaque membre d'un groupe local a donc le droit de présenter une proposition. Si une proposition élaborée par un membre du rang réunit un nombre suffisant de voix aux échelons successifs, elle peut déterminer la politique du mouvement syndical tout entier. Le plus souvent, la proposition initiale est amendée de telle sorte en cours de route qu'elle ne représente plus, à la fin du processus de « tamisage », l'opinion d'un homme ou d'une tendance, mais une synthèse des opinions les plus diverses.

L'auteur de ces lignes vient de recevoir l'ordre du jour définitif du congrès annuel de sa propre fédération. Dès le mois d'octobre dernier, tous les groupes locaux ont été invités à faire des propositions pour le congrès de la fédération, le congrès du T. U. C., la conférence annuelle du Parti travailliste, la conférence des femmes travailliste et pour une bonne demi-douzaine d'autres conférences. Ils avaient également à proposer les délégués à ces diverses manifestations de la vie ouvrière. Chaque membre était invité, de plus, à participer à l'assemblée du groupe local où ces propositions devaient être discutées. En novembre, le comité central a mis en circulation l'ordre du jour provisoire du congrès. Il contient toutes les propositions faites par les groupes locaux et les noms de tous les candidats aux diverses fonctions. La pénurie de papier n'a pas permis de distribuer plus d'un programme pour six membres. Chaque homme de confiance avait donc le devoir de le faire circuler. Les propositions furent discutées et amendées au cours de l'assemblée suivante du groupe local; les membres avaient également la possibilité de présenter encore d'autres candidats. L'ordre du jour définitif vient de sortir de presse. Le groupe local élira définitivement ses délégués et déterminera l'attitude qu'ils devront adopter à l'égard des diverses propositions, les candidats pour lesquels ils devront voter, etc. La même procédure est en vigueur dans tous les autres syndicats.

Le « Trade Union Congress » est le résultat d'une coopération absolument volontaire des syndicats, aux fins d'examiner en commun des problèmes qui les concernent tous. Les décisions prises, si sages qu'elles puissent être, ne lient pas les syndicats affiliés. De temps à autre, les syndicats autorisent la C. G. T. à agir en leur nom. Mais en aucun cas, l'appartenance à la C. G. T. n'implique la moindre limitation de l'autonomie des organisations affiliées. Elles restent maîtresses et responsables de leurs décisions.

Dans l'intervalle de temps qui s'écoule entre les congrès, le Conseil général est l'organe supérieur du T. U. C. Il est composé de trente-trois membres nommés par les syndicats des dix-huit catégories que nous venons de mentionner. Les syndicats qui comptent des membres féminins ont également un droit de proposition pour les membres féminins du Conseil général. Les membres de cet organisme sont responsables devant le congrès. Le Conseil général représente l'ensemble des membres du T. U. C. Pendant la guerre et, en particulier, au cours des années qui ont suivi, le Conseil général a dû prendre de nombreuses initiatives. Le Conseil et ses fonctionnaires doivent suivre de la manière la plus attentive l'évolution économique et politique, tant sur le plan national qu'international. Il va sans dire que la législation requiert toute leur attention.

Le Conseil général est assisté d'un certain nombre de comités ou commissions techniques chargés d'étudier les divers problèmes. Le nombre de ces comités a été sensiblement augmenté ces derniers temps, le gouvernement, conformément à la promesse qu'il a faite, consultant de plus en plus le mouvement syndical sur les problèmes qui intéressent les travailleurs. Des comités de coordination permettent au mouvement syndical de coopérer avec les divers ministères à l'élaboration des projets de loi.

Le Conseil général doit faire exécuter les décisions prises par le congrès. Il soumet à temps son rapport et ses propositions aux organisations affiliées. Au cours des vingt-cinq dernières années, le Conseil général n'a jamais été désavoué sur un seul point important par le congrès. Rien n'illustre mieux les excellents résultats de la coopération des représentants des diverses organisations au sein du T. U. C.

Le Conseil national consultatif pour la production (National Joint Production Advisory Council), bel exemple de coopération tripartite, est composé de représentants du T. U. C., des employeurs et du gouvernement. Dans toutes les entreprises importantes ont été institués, pendant la guerre, des comités consultatifs bipartites pour la production (Joint Production Committees). Cette initiative a contribué à tel point à l'accroissement de la production que l'on a créé depuis des « comités de développement » (Development Councils). Ces organes ne remplacent nullement les syndicats

et les uns et les autres ont des attributions différentes. Ces divers comités ne contribuent en aucune mesure à la fixation des salaires et ils ne limitent en rien la puissance syndicale.

Nous avons déjà fait mention des cartels locaux (Trades Councils). Dans un certain nombre de grandes localités, ces cartels ont précédé l'apparition du T. U. C. Nous avons d'ailleurs vu que c'est un cartel local, celui de Manchester, qui convoqua le premier congrès en 1868. Progressivement, ces cartels sont devenus en quelque sorte des agences du T. U. C. Les sections locales des fédérations sont libres d'adhérer ou non à ces cartels. Ces derniers ne sont cependant pas « rattachés » au T. U. C.; ils sont simplement reconnus par lui. Ils ne font pas leur propre politique, mais celle de l'ensemble du mouvement. Les relations entre le T. U. C. et les cartels locaux sont assurées par un comité spécial composé de représentants du Conseil général et des cartels. Les représentants des cartels locaux sont désignés par une conférence nationale de quelque cinq cents cartels locaux.

Mais de quelle manière le syndiqué de la base peut-il faire valoir son influence et exercer ses droits? Tout d'abord directement au sein de la section locale, puis par délégation au sein de la conférence régionale, où la plupart des délégués sont des travailleurs des entreprises. La section locale donne généralement mandat à son ou à ses délégués de voter pour tel ou tel candidat au comité de la fédération régionale. Les fédérations régionales sont placées sous l'autorité des comités centraux, lesquels sont également composés, dans leur majorité, de syndiqués qui travaillent dans les entreprises. Ce n'est que dans des cas très rares que les comités centraux sont composés presque exclusivement de fonctionnaires salariés. A leur tour, les fédérations nationales sont représentées dans les organes du T. U. C. Les statuts de nombreux syndicats prescrivent que seuls des travailleurs des entreprises (à l'exception du président et du secrétaire général) peuvent être délégués au congrès de la C. G. T.

De l'influence politique des syndicats

En Grande-Bretagne, la puissance politique de la classe travailleuse émane des syndicats. Cette constatation vaut aussi bien pour la « Labour Representation League » de 1870 que pour le « Labour Electoral Committee » de 1886 et le Parti travailliste qui lui a succédé en 1900.

Le T. U. C. n'est pas une organisation politique. Cependant, il y a nombre d'interférences entre son activité et la politique. On sait que le T. U. C. a de nombreux contacts avec les membres du gouvernement et les administrations; il se prononce sur tous les problèmes qui touchent les travailleurs. Le congrès prend position

à l'égard de nombreuses questions nationales et internationales et jette parfois le poids du mouvement syndical tout entier dans la balance. Le problème des prix et des salaires est l'une de ces questions. Bien que chaque syndicat garde toute sa liberté de jugement et d'action dans ce domaine, le T. U. C. a néanmoins estimé nécessaire que le mouvement se prononce dans son ensemble. A cet effet, il a convoqué à Londres, le 24 mars, une conférence des présidents des syndicats affiliés.

Néanmoins, le T. U. C. laisse les questions proprement politiques au Parti travailliste. Ce dernier est pleinement autonome à l'égard du T. U. C. Cependant, comme les deux organisations ont des intérêts communs, il est apparu opportun de créer un organe de coordination. C'est le « National Council of Labour », le Conseil national du travail. Celui-ci est composé de représentants du T. U. C., du parti, du groupe parlementaire du parti et des coopératives. Les représentants des trois secteurs du mouvement ouvrier : secteur politique, secteur syndical et secteur coopératif, siègent une fois par mois.

Lorsqu'un fonctionnaire syndical est élu membre du Parlement, il n'est pas considéré comme représentant de son syndicat ; il est le représentant de son collège électoral et il doit tenir compte des intérêts de toutes les catégories d'électeurs, y compris de celles qui ne lui ont pas donné leurs voix.

Les statuts du T. U. C. prescrivent que les délégués au congrès ne peuvent être que des travailleurs des entreprises ou des fonctionnaires syndicaux consacrant tout leur temps au syndicat. Cette disposition a pour effet d'exclure du congrès nombre de membres du Parlement qui ne remplissent pas ces deux conditions.

En bref, les syndicats britanniques travaillent, avec une pleine conscience des réalités, à accroître le bien-être des travailleurs et à promouvoir leur libération. Les réformes de structure les placent en face de problèmes extrêmement difficiles à résoudre. Nul doute qu'ils ne les surmontent comme ils ont surmonté ceux du passé.