Vues sur le syndicalisme américain

Autor(en): **Miche, Charles**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **47 (1955)**

Heft 1

PDF erstellt am: **28.03.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-384892

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Vues sur le syndicalisme américain

Par *Charles Miche*, Washington

1. Vers l'unité

Les milieux dirigeants de la Fédération américaine du travail (A. F. L.) reconnaissent sans ambage qu'à côté de la tendance qui favorise la constitution de fédérations d'industrie des mobiles politiques ont déterminé, il y a quelque vingt ans, la création de la centrale concurrente, le C. I. O. Nombre de militants syndicaux qui gravitaient autour de *John Lewis*, le promoteur du C. I. O., jugeaient trop timorée et trop conservatrice la politique de l'A. F. L. Lewis n'a pas craint, au début, de collaborer avec les communistes, qu'il se sentait capable de « digérer ». La présence de militants communistes au sein des organes dirigeants du C. I. O. a longtemps empêché tout rapprochement entre les deux grandes centrales américaines. Cette situation a radicalement changé en 1950, le C. I. O. ayant procédé à l'exclusion de onze fédérations placées sous l'influence des moscoutaires. Au cours de la même année, le C. I. O. et l'A. F. L. ont constitué un comité commun, « United Labor Policy Committee», aux fins d'examiner ensemble les problèmes posés par la guerre de Corée.

Dans une interview qu'il a donnée à la fin de 1953, *G. Meany*, président de l'A. F. L., a rappelé, en liaison avec les problèmes d'organisation et de structure syndicales (création de fédérations d'industrie, etc.) que l'A. F. L. groupe actuellement un plus grand nombre d'ouvriers d'industrie que le C. I. O. Il ajoutait qu'il n'est pas exact de prétendre qu'au moment de la scission l'A. F. L. ait été opposée au principe des fédérations d'industrie. Quoi qu'il en soit, il paraît assez évident qu'au début du New Deal l'A. F. L. n'a probablement pas attaché une importance suffisante au développement des fédérations d'industrie, dont la structure correspondait mieux à l'évolution nouvelle que celle des organisations limitées à une profession. Il est vrai que ses organes dirigeants pouvaient se fonder sur des décisions des congrès. En 1935 encore, peu avant la scission, un congrès avait adopté, par 18 025 voix, après de vives discussions, un rapport qui, sans condamner le principe de la fédération d'industrie, mettait cependant l'accent sur l'organisation purement professionnelle. Le rapport de minorité, qui donnait la préférence au principe de la fédération d'industrie, avait recueilli près de 11 000 voix. Il n'en reste pas moins qu'avant le New Deal 25 seulement des 106 fédérations de l'A. F. L. pouvaient être considérées comme des organisations purement professionnelles; quelques-unes seulement étaient de véritables fédérations d'industrie; les autres étaient mixtes.

Dans l'intervalle, la situation a évolué de manière à faciliter une fusion entre les deux centrales. Peu après sa constitution, le C. I. O. est parvenu très rapidement à grouper 3 millions de membres. Pendant une certaine période, il en a même compté de 5 à 6 millions. Aujourd'hui, ses effectifs ne dépassent guère 4 millions d'adhérents. Malgré les pertes causées, lors de la scission, par le passage de dix fédérations au C. I. O., les effectifs de l'A. F. L., qui s'élevaient à 3 millions de membres en 1935, n'ont cessé d'augmenter depuis; ils ont passé de 4 millions en 1939 à 10 millions aujourd'hui.

Après nombre de tentatives infructueuses, le C. I. O. et l'A. F. L. ont chargé, au printemps 1953, une sous-commission de six membres, présidée par G. Meany et W. Reuther, d'étudier les questions en liaison avec la délimitation du champ d'organisation. Le 15 octobre 1954, l'United Labor Policy Committee ou comité d'unité a voté à l'unanimité une décision favorable à la fusion des deux centrales. Lorsque le comité aura mis au point les conditions de l'unification, elles seront soumises à la ratification des congrès des deux centrales, lesquels seront suivis du congrès de fusion. Le projet établi par le comité d'unité prévoit que l'autonomie et la structure des fédérations seront respectées; en d'autres termes, les fédérations du C. I. O. conserveront — temporairement — leur autonomie et la fusion avec les fédérations de même nature de l'A. F. L. ne sera abordée que plus tard. Toutefois, dans la mesure du possible, la fusion A. F. L.-C. I. O. devrait être opérée avant la fin de 1955. On ne songe pas, pour le moment, à intégrer dans la nouvelle centrale unifiée les organisations qui vivent encore en marge de l'A. F. L. et du C. I. O.; elles comptent 2 millions de membres environ. Il faut tout d'abord que les deux centrales « digèrent » la fusion et s'adaptent au nouvel état de choses. Comme l'ont déclaré W. Reuther et G. Meany, les syndicats indépendants ne seront invités que plus tard à s'affilier. Parmi ces derniers figurent la puissante Fédération des mineurs, présidée par J. Lewis, dans lequel d'aucuns voient un scissionniste invétéré. G. Meany rappelle, en effet, que c'est Lewis qui a provoqué la première scission au sein de l'A.F.L.; par la suite, il a tenté de diviser le C.I.O.; en 1947, il s'est affilié pour quelque temps à l'A.F.L., où il a également tenté de provoquer une nouvelle scission. Il n'en reste pas moins, ajoute Meany, que ni l'A. F. L. ni le C. I. O. ne prendront une décision visant à exclure la Fédération des mineurs.

A côté des facteurs d'ordre politique et organique, d'autres éléments poussent à la fusion. Le décès presque simultané, en 1952, de W. Green, président de l'A. F. L. et de Ph. Murray, président du C. I. O., avait offert, comme on le faisait observer alors, une occasion unique de restaurer l'unité. L'arrivée au pouvoir des républicains, la récession et le chômage des années 1953 et 1954 ont également contribué à rendre plus étroits les contacts entre les deux centrales. Parallèlement, *D. McDonald,* l'homme fort de la Fédération

des travailleurs de l'acier, rendait la vie difficile à W. Reuther, président du C. I. O. En effet, en quittant le C. I. O. ou en s'alliant à Lewis, McDonald peut paralyser la centrale dont Reuther est le leader. McDonald détient une position-clé. *D. Beck*, le dynamique président de la Fédération des camionneurs, chauffeurs, ouvriers des entrepôts et auxiliaires (dont la structure a quelque analogie avec celle de la Fédération britannique des ouvriers des transports de Deakin) joue un rôle analogue au sein de l'A. F. L., où il mène la vie dure à G. Meany. C'est pourquoi Reuther et Meany espèrent que la fusion permettra de surmonter ces difficultés; tous deux se déclarent prêts, aux fins d'asseoir l'unité sur des bases solides, à se démettre de leurs fonctions.

Dans l'ensemble, l'idée de la fusion a bonne presse. Même le ministre républicain du Travail y est favorable. D'aucuns espèrent que cette solution mettra fin à une compétition qu'ils jugent économiquement malsaine et préjudiciable au développement des conventions collectives. D'autres, en revanche, et notamment dans les milieux sympathiques au syndicalisme et soucieux de défendre la démocratie, regretteraient la disparition du C. I. O., qui joue en quelque sorte le rôle de ferment dans la vie publique des Etats-Unis. La démocratie suppose la discussion et la diversité; au contraire, les concentrations de pouvoir, quelle que soit leur nature, constituent un danger; les abus sont toujours possibles. Si maints pays souffrent plutôt de la trop grande diversité des opinions et des tendances, on enregistre aux Etats-Unis — où les différences idéologiques entre les deux grands partis sont infimes — une certaine stagnation sur le plan politique, une trop grande uniformité sur le plan des idées. On craint que la constitution d'un nouveau « mastodonte » syndical n'accentue encore cet état de choses. W. Reuther, qui a été interviewé récemment sur cet aspect du problème, n'a pas nié le danger de la concentration du pouvoir; il a souligné combien il est nécessaire que les hommes placés à la tête d'organismes puissants demeurent conscients de leurs responsabilités et des exigences du bien public.

2. La délimitation du domaine d'organisation

En liaison avec les tentatives de fusion, les deux organisations s'emploient à liquider les difficultés inhérentes à la délimitation du domaine d'organisation. On estime même, ici et là, que l'unité ne pourra pas être reconstituée tant que l'on n'aura pas mis sur pied un dispositif assez efficace pour éliminer ces difficultés. On donne aussi à entendre que la réalisation de cet objectif mettra les syndicats en mesure de mieux affirmer leur indépendance en face de l'Etat. Le syndicalisme doit mettre lui-même de l'ordre dans sa maison afin de réduire au minimum les immixtions des pouvoirs publics dans

ses affaires. On songe notamment aux votations que la loi Taft-Hartley prescrit, en certaines circonstances, en liaison avec l'établissement des conventions collectives. Aux termes de cette loi, les représentants désignés par la majorité du personnel d'une entreprise, d'un service ou d'un atelier, etc., aux fins de négocier une convention collective sont considérés par la suite comme les représentants exclusifs du personnel. Dans certains cas, par exemple lorsque l'employeur, bien qu'une partie appréciable du personnel ait manifesté la volonté de participer aux négociations collectives par l'entremise d'un représentant, refuse de reconnaître ce dernier, un salarié de l'entreprise, un groupe d'ouvriers ou l'organisation syndicale compétente peut inviter l'Office pour les relations entre employeurs et travailleurs (N. L. R. B.), chargé d'appliquer la loi, de procéder à une enquête et, éventuellement, d'ordonner une consultation au scrutin secret. Lorsque aucune des organisations syndicales en présence n'obtient la majorité, on tire au sort entre les deux groupements qui ont obtenu le plus de voix. Si 30% ou plus des membres du personnel se prononcent contre la réélection des représentants syndicaux qui ont négocié le contrat collectif précédent, il faut également procéder à une votation au scrutin secret. Dans les entreprises où il n'est pas possible de mettre sur pied une majorité, les organisations concurrentes mettent tout en œuvre pour accroître leur influence. On enregistre chaque année une dizaine de milliers de ces votations, alors que le nombre des grèves est de cinq mille en moyenne. Aux fins de tempérer la concurrence entre les syndicats, certaines grèves, en particulier celles qui concernent les différends relatifs au champ d'organisation (juridictional strikes) sont interdites; en outre, les syndicats qui estiment avoir été lésés ensuite de différends en liaison avec la délimitation du champ d'organisation peuvent demander à un tribunal de trancher le conflit. Une grève visant à contraindre l'employeur à traiter avec un syndicat aux fins de conclure une convention collective est autorisée même si le droit de représentation n'a pas donné lieu antérieurement à une votation (recognition strike); inversement, lorsque l'entreprise a déjà reconnu une organisation syndicale, il est interdit à un syndicat concurrent de déclencher une « recognition (reconnaissance) strike ». Une grève de ce genre se distingue d'une grève relative à un différend provoqué par la délimitation du champ d'organisation (juridictional strike), en ce sens que cette dernière est déclenchée pour contraindre l'employeur à réserver aux membres du syndicat qui recourt à ce moyen les emplois légitimement occupés par les membres d'un autre syndicat. L'intervention du N. L. R. B. dans ces conflits est soumise à certaines conditions. L'organisation qui la demande doit soumettre au Ministère du travail ses statuts et ses comptes, indiquer les noms et les revenus de ses trois fonctionnaires les plus importants, etc.

Comme on le voit, ce n'est pas seulement en prévision du rétablissement de l'unité qu'il importe de liquider les différends relatifs à la délimitation du champ d'organisation. Cependant, de grands progrès ont été réalisés ces derniers temps. On vient de mettre fin au conflit violent qui a opposé pendant quarante ans deux fédérations de l'A. F. L.: celle des menuisiers et des ouvriers du bois (750 000 membres) et celle des constructeurs de machines (647 000 membres), deux organisations dont la structure est extrêmement complexe et qui organisent des travailleurs de nombreuses professions. Chacune d'elles prétendait avoir seule le droit de syndiquer les ouvriers qui installent les machines. En outre, diverses fédérations, celles des constructeurs de machines et des ferblantiers (A. F. L), des ouvriers des transports (A. F. L.), de l'industrie automobile (C. I. O.) et de l'industrie du caoutchouc (C. I. O.) ont signé récemment des accords visant à éliminer les différends de cet ordre. Entre les fédérations affiliées aux deux centrales, des centaines de « traités de paix » sont en vigueur. Malgré cela, d'âpres conflits suivent leur cours. Par exemple, la dynamique Fédération des camionneurs, chauffeurs, ouvriers des entrepôts et auxiliaires, dont il a déjà été question, intervient partout où l'on utilise des automobiles et des camions (chemins de fer, brasseries, etc.). Cette organisation a conclu des accords avec les fédérations A. F. L. des colleurs de papiers peints, des travailleurs des buanderies, des ouvriers boulangers, des ouvriers du bâtiment, etc. Nombre de problèmes, comme le démontre la situation dans le Catch-all-District 50 de la Fédération des mineurs, doivent être encore résolus. Lewis considère ce district comme une sorte de masse de manœuvre, un instrument propre à servir ses propres plans d'unification syndicale; à cet effet, il organise sans distinction les travailleurs des activités les plus diverses (il a même tenté d'organiser 2 millions de producteurs de lait). On comprend dès lors la teneur de cette déclaration commune de l'A. F. L. et du C. I. O.: « Quelques-uns des problèmes sont relativement faciles à résoudre; d'autres, en revanche, sont extrêmement complexes et difficultueux ensuite du chevauchement des domaines d'organisation, d'anciennes querelles et de la structure diverse des industries et des organisations syndicales. »

Pour ce qui est de l'attitude adoptée par les pouvoirs publics, une décision prise récemment par le N. L. R. B. revêt une certaine importance. Ensuite de cette décision, dans les industries où l'on peut parler de professions spécifiques, ou encore où des professions de ce genre se développent, leurs membres ont le droit de conclure de manière autonome des conventions collectives. C'est en particulier le cas des électriciens et des membres de certaines professions techniques. En revanche, cette tolérance n'est pas applicable dans diverses industries et à certains groupes de travailleurs (aux conducteurs de grues et aux manutentionnaires des dépôts d'outils, par

exemple). La pratique seule permettra d'apprécier les conséquences que les interventions de ce genre peuvent avoir sur les efforts déployés par les syndicats pour éliminer les conflits relatifs à la délimitation du champ d'organisation. La majorité de la commission du N. L. R. B., qui a imposé cette décision, la commente comme suit: « Si des millions de travailleurs ont aujourd'hui le sentiment que leurs intérêts seraient mieux défendus par des fédérations professionnelles proprement dites, il ne nous appartient donc pas de dire que seules des fédérations d'industrie peuvent les représenter... Si cette solution est dans une certaine mesure préjudiciable à une organisation économique rationnelle, cet inconvénient sera plus que compensé par le renforcement de la démocratie économique qui en résultera. » Le groupe minoritaire du N. R. L. B., en revanche, craint que cette décision n'accroisse encore la dispersion que l'on enregistre déjà dans les relations contractuelles. L'A. F. L. a accueilli cette ordonnance avec satisfaction parce qu'elle consacre un principe pour lequel elle a lutté pendant des années. Le C. I. O., en revanche, adopte une attitude plus réservée, ses fédérations organisant toutes les catégories de travailleurs, des ouvriers qualifiés aux manœuvres et aux auxiliaires.

Depuis quelque temps, l'A. F. L. et le C. I. O. déploient de sérieux efforts pour mettre fin, dans leurs propres rangs, aux conflits provoqués par la délimitation du champ d'organisation. Le dernier congrès de l'A. F. L. a établi des normes à cet effet; elles ont été acceptées sans opposition et elles sont applicables pour deux ans. Cependant, elles engagent uniquement les organisations qui ont accepté de s'y soumettre. Celles-ci tenteront — éventuellement avec l'assistance d'un représentant de l'A. F. L. — de régler à l'amiable les conflits qui les opposent. Si ces tentatives échouent, l'A. F. L. désignera un conciliateur neutre, qui engagera à son tour les parties à s'entendre à l'amiable. En cas d'échec, les deux parties désigneront dans les dix jours un arbitre neutre. Si elles ne parviennent pas à s'entendre sur le choix de l'arbitre, celui-ci sera désigné par le président de l'A. F. L. La sentence de l'arbitre a alors un caractère obligatoire. Les dépenses sont partagées entre les deux parties. Le C. I. O. a adopté une réglementation analogue en 1952 déjà.

Le 17 juin 1953, la sous-commission A. F. L.-C. I. O. déjà mentionnée a mis au point un projet d'accord relatif à la liquidation des différends provoqués par la délimitation du champ d'organisation. Le 9 juin 1954, cet accord a été ratifié par 65 des 109 fédérations de l'A. F. L. et par 29 des 33 fédérations du C. I. O. Il englobe 10 millions de membres des deux organisations. Parmi les fédérations qui ont signé cet accord figurent la Fédération des ouvriers des transports (D. Beck) et la Fédération des ouvriers de l'acier (D. McDonald), qui occupent, comme nous l'avons vu, une position particulière. Une publication proche des syndicats, le *New*

Leader, a fait observer que « si D. Beck ne ratifie pas l'accord, les pourparlers relatifs à la reconstitution de l'unité seront probablement voués à l'échec ». Depuis le 9 juin 1954, d'autres fédérations A. F. L. ont signé l'accord; on escompte de nouvelles adhésions d'ici au 31 décembre 1955. Les quelque trente fédérations A.F.L. qui demeurent encore à l'écart organisent des professions très spécialisées; elles ne se heurtent pas à la concurrence du C.I.O., de sorte que cette réglementation ne présente pas grand intérêt pour elles.

Aux termes de ce « traité de paix », les fédérations de l'A.F.L. et du C.I.O., ainsi que leurs sous-fédérations, s'engagent à ne pas chercher à organiser ou à représenter des travailleurs déjà soumis à une convention collective signée par une autre organisation ayant adhéré à l'accord. Comme nous l'avons dit, l'accord est volontaire et son application est limitée aux fédérations qui l'ont signé. Les plaintes en violation de l'accord doivent être formulées par écrit par les fédérations entrant en ligne de compte. Les représentants des fédérations en conflit ont quinze jours pour vider le différend à l'amiable. En cas d'échec, l'affaire est soumise aux deux centrales nationales, qui s'efforcent alors de rétablir la paix. Si elles échouent, le conflit est soumis à un arbitre neutre désigné par les présidents de l'A. F. L. et du C. I. O. L'arbitre précise s'il y a infraction ou non à l'accord. La fédération qui s'est rendue coupable d'une violation du traité doit renoncer aux mesures prises, comme aussi retirer toute demande adressée éventuellement au N. L. R. B. ou à l'entreprise aux fins d'être reconnue comme partie contractante. Des mesures coercitives visant à imposer le respect de l'accord ne peuvent être prises que lorsque toutes les possibilités de réaliser une entente à l'amiable sont épuisées. L'accord n'est pas applicable aux entreprises où une intervention du N. L. R. B. (votation, etc.) est en cours. Il peut être prorogé si la fusion de l'A. F. L. et du C. I. O. n'est pas opérée d'ici au 31 décembre 1955. Les deux centrales conviennent que l'application de cet accord constitue un pas important vers la réalisation de l'« unité organique ».

La liquidation des conflits provoqués par la délimitation du champ d'organisation a été abordée très sérieusement, En peu de temps, la sous-commission précitée a déjà examiné 1245 différends concernant 366 470 travailleurs. Ils portaient sur la « conquête » de 8000 travailleurs tout au plus. De 1951 à 1953, selon les estimations de G. Meany, ces conflits ont coûté 11 418 000 dollars aux deux centrales — et assez inutilement; en trois ans de luttes stériles, une fédération a gagné 42 membres; chacun d'eux est revenu à 1309 dollars! « Un tel comportement, conlut Meany, est simplement idiot; ces conflits ne rapportent rien à personne. »