

# ÉVOLUTION SYNDICALE AUX U.S.A.

Le syndicalisme américain est devenu un syndicalisme de grande masse en raison de la tendance à englober dans une organisation tous les ouvriers, qualifiés ou non, des grandes industries, par opposition à l'ancien unionisme de métiers.

Considérant la part croissante du gouvernement dans la vie économique et sociale au pays de la libre entreprise, les dirigeants ont cru devoir modifier les anciennes méthodes qu'ils jugeaient insuffisantes, d'où les appels répétés à l'adresse du gouvernement fédéral et par suite à l'étatisme.

Malgré l'accroissement des effectifs syndicaux, malgré les résultats obtenus par les grèves de 1945 et 1946 qui témoignèrent de la puissance du mouvement ouvrier américain, on se demande pourquoi les travailleurs n'ont pas réagi plus énergiquement contre le renversement de la loi Wagner. Le vote du *Taft Hartley Act* en 1947 prive les organisations ouvrières d'un certain nombre de droits que leur avait fait obtenir le *National Labor Relations Act* de 1935, loi sur les relations du travail, connue sous le nom de loi Wagner.

Le *National Labor Relations Act* donnait, aux ouvriers américains le plein usage de leur force dans les négociations collectives: il protégeait les travailleurs contre ce qu'on appelait les pratiques déloyales utilisées par le patronat pour empêcher les ouvriers de s'organiser. Il n'y avait aucune clause relative à la limitation du droit de grève. Ce droit est singulièrement restreint par les dispositions de la nouvelle loi. Les tribunaux peuvent lancer des injonctions contre toute grève déclarée illégale. En outre le «closed shop», obligation de n'embaucher que des ouvriers syndiqués, est interdit. L'*union-shop* n'est toléré que si 30% des ouvriers demandent un vote à ce sujet, à la suite de quoi le N.L.R.B. (National Labor Relations Board) surveille une élection qui, pour décider de l'implantation d'un syndicat, doit réunir la majorité des suffrages. Enfin, le *Taft Hartley Act* oblige les organisations syndicales à fournir de si nombreuses précisions que John Lewis a pu, dire qu' «il n'y a pas une seule organisation qui puisse être assurée que les rapports quelle aura fournis seront considérés comme satisfaisants».

Avant de dénoncer tout ou partie d'une convention collective, le syndicat doit donner un préavis de 65 jours. En cas d'urgence et si le conflit affecte l'économie nationale, le président des Etats-Unis peut imposer un «*temps de refroidissement*» de 80 jours pendant lequel une commission d'enquête désignée par lui rédigera un rapport sur les causes du conflit. Pour aider patrons et syndicats à résoudre leurs problèmes dans les discussions l'Etat fédéral met à leur disposition les services de commissions de médiation. Les médiateurs fédéraux n'ont pas le pouvoir de trancher les problèmes, leur fonction consiste à rapprocher les points de vue, à «arrondir les angles» dans les conflits qui peuvent survenir à tous les stades des négociations collectives.

Habités à ce processus de négociations, la plupart des syndicats sont persuadés qu'il n'est pas de conflit qui ne puisse se résoudre pacifiquement autour d'un tapis vert et d'une table de conférences. Ainsi donc les grèves sont progressivement éliminées. Il n'est pas rare de voir des militants s'en réjouir, même parfois tourner en dérision le passé de luttes et l'action courageuse de leurs aînés.

Une telle évolution est significative du nouvel esprit qui domine aujourd'hui les relations du patronat et du salariat aux U.S.A. L'appel à la volonté des travailleurs cède le pas devant l'appel à l'Etat. A l'action directe, qui tentait autrefois d'arracher au capitalisme, morceau par morceau, son autorité économique, se substitue une combinaison de l'action syndicale et de l'action parlementaire. Ainsi les plans qui orientent la marche de l'A.F.L.-C.I.O. sont pétris par les mains de fonctionnaires inspirés par des cerveaux, de techniciens, d'administrateurs, d'avocats. Ils ne portent pas la marque des textes prolétariens.

L'esprit du syndicalisme lui-même se transforme. Le souci d'obtenir «un statut du travail» à la façon «fonctionnaire», l'emporte sur la volonté combative et constructive de planter, au sein de la social actuelle, des institutions ouvrières prêtes à devenir des organes compétents de remplacement.

**Jean-Philippe MARTIN.**