

Le rôle économique des syndicats aux États-Unis

Leon Dale

Volume 18, numéro 1, janvier 1963

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1021455ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1021455ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Dale, L. (1963). Le rôle économique des syndicats aux États-Unis. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 18(1), 59–79.
<https://doi.org/10.7202/1021455ar>

Les syndicats dans la vie américaine

Le rôle économique des syndicats aux Etats-Unis

Léon Dale

Le caractère anti-révolutionnaire du syndicalisme aux Etats-Unis se manifeste on ne peut plus clairement dans le soutien qu'il accorde au système de la libre entreprise:

« Le fait est qu'en Amérique le mouvement syndical se trouve au coeur du système (de la libre) entreprise. »¹

La Fédération Américaine de Travail a toujours refusé de prendre des positions qui risquaient de changer de façon décisive la structure économique du pays. C'est ainsi qu'en 1932, 1933 et 1934, le congrès de l'AFL refusa de voter en faveur de la nationalisation des banques.

a) CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES

A l'instar de l'AFL, le CIO se déclarait en faveur du système de la libre entreprise, mais à l'encontre de l'AFL son soutien était plus nuancé. Le CIO était en faveur d'un système « dirigiste » tendant à éliminer les crises cycliques et à assurer une situation de « plein-emploi » en tous temps. D'après le CIO, le gouvernement devait être prêt à intervenir au moindre signe de dépression économique et à arrêter instantanément le chômage et la diminution du pouvoir d'achat par l'intermédiaire de « travaux publics »:

« ...le gouvernement — un facteur important dans l'économie — doit agir en qualité de force stabilisatrice. »²

Mais toujours le mouvement syndical lutte pour obtenir un standard de vie plus élevé et de plus hauts salaires même s'il faut pour cela aider une industrie faible:

DALE, LEON A., Chairman, Department of Industrial Relations, University of Bridgeport, Bridgeport, Connecticut.

(1) *AFL Convention Proceedings, 1953*, pp. 289-290.

(2) *CIO Convention Proceedings, 1952*, p. 56.

« Nous favorisons un programme équitable de subsides dans la mesure que ceux-ci sont nécessaires pour (établir) une marine marchande plus forte et à la rendre plus apte à faire concurrence de manière effective avec ses concurrents étrangers aux bas salaires. »³

Et entrevoyant les possibilités énormes de l'utilisation de l'énergie atomique dans l'industrie, dans sa résolution concernant l'énergie atomique, passée à son deuxième congrès, l'AFL-CIO demande que le gouvernement des Etats-Unis mette en application l'utilisation à des fins pacifiques de l'énergie atomique.⁴

Mais avec ou sans la « force stabilisatrice » du gouvernement, le pourcentage du revenu national payé aux employés indique une grande stabilité, car depuis plus de vingt ans la main-d'œuvre américaine reçoit approximativement les deux tiers du revenu national du pays.⁵ Suivant la Chambre de Commerce des Etats-Unis, cette situation est due au fait:

« qu'une économie à base de marché et de libre concurrence fait passer automatiquement dans les mains des travailleurs les gains provenant d'une augmentation de la productivité. »⁶

Quoique l'AFL reconnaissait que, comparé à 1939, en juin 1953:

« ...le pouvoir d'achat actuel du salaire hebdomadaire gagné par l'ouvrier d'usine moyen ayant trois personnes à sa charge ait augmenté de 11.05 dollars soit 47%. »⁷

et quoiqu'elle reconnaissait aussi que:

« notre progrès économique magnifique récent a été effectué par les distributions (des gains) de la productivité presque entièrement en augmentations de salaires. »⁸

néanmoins:

« En examinant la situation économique présente, nous nous préoccuons non seulement de la différence fondamentale qui existe entre le pouvoir d'achat des consommateurs et la capacité croissante qu'a notre pays de produire, mais aussi du manque d'équilibre dans l'expansion économique de nos différentes industries. »⁹

(3) Second Constitutional Convention of the American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations 1957, Proceedings Sixth Day — Thursday Morning Session, p. 33.

(4) Second Constitutional Convention of the American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations, 1957 Proceedings, Atlantic City, New Jersey, December 11, 1957, Report of Fifth Day, Wednesday Afternoon Session, p. 24.

(5) CIO Convention Proceedings, 1952, p. 52 et déclaration du Dr Schmidt, économiste de la Chambre de Commerce des Etats-Unis, citée par *The New York Times*, 15 décembre 1953.

(6) *Ibid.*

(7) Report of the Executive Council of the American Federation of Labor to the Seventy Second Convention, p. 261, *op. cit.*

(8) *Ibid.*, p. 263.

(9) *Ibid.*

L'AFL-CIO déplore que

« L'économie américaine a perdu plus de 200 milliards de dollars en services et commodités parce qu'elle a grandi à un taux de moins de 2% par an alors qu'elle aurait pu facilement se développer à un taux annuel de 5%. »¹⁰

En règle générale, le mouvement syndical considère que l'expansion de l'économie est une question d'importance primordiale qui se fait par l'intermédiaire d'une consommation toujours plus grande. Il favorise donc des salaires plus élevés, des prix plus bas, un allègement des impôts pour familles à revenus modestes, enfin tout ce qui encourage les gens à accroître leur consommation et à élever leur niveau de vie.

Pour sa part, le mouvement patronal considère que l'expansion de l'économie et le nombre de « jobs » dépendent de la production. Donc, tout ce qui encourage les industriels à produire plus, comme crédit aisé, salaires modérés, bénéfices importants eux-mêmes conduisant à un taux d'investissements plus élevé, ainsi qu'impôts modérés sur les bénéfices, tout cela constitue les facteurs-clés d'une économie en expansion.

Il est à noter qu'en certaines périodes, comme celle par exemple du printemps 1959, le mouvement syndical a aussi favorisé des facilités de crédit plus grandes et a demandé au gouvernement fédéral d'agir dans ce sens. Au risque de trop simplifier la question, l'on pourrait dire que le mouvement syndical met l'accent sur la consommation tandis que le patronat, lui, souligne l'importance de la production. Le but, cependant, est le même, une économie en pleine expansion.

« Le principal problème économique auquel le pays fait face en 1959 est celui de l'embauchage et de l'expansion, certainement pas celui d'une inflation générale. »¹¹

C'est dans ce cadre que:

« Le mouvement syndical cherchera à faire établir la journée de 7 heures et la semaine de travail de 35. »¹²

Il est probable qu'en l'absence du mouvement syndical, c'est-à-dire si les patrons n'avaient pas été soumis à la pression constante des syndicats tendant à faire augmenter les salaires, l'augmentation du revenu réel des travailleurs n'aurait pas eu lieu au même degré. D'autre part, si l'AFL citait l'augmentation du pouvoir d'achat d'un « ouvrier d'usine moyen », elle avait soin de mentionner que:

(10) *AFL-CIO American Federationist, March 1959*, pp. 11-12.

(11) « Jobs and Growth in the American Economy, Statement by the AFL-CIO Executive Council at its meeting in San Juan, Puerto Rico in February 1959 », *AFL-CIO Free Trade Union News*, Vol. 14, No. 3, March 1959.

(12) *AFL-CIO American Federationist, March 1959*, p. 2.

«...de larges groupes de travailleurs n'ont pas participé pleinement à ce progrès... la plupart des employés de bureau, des collets blancs (white-collar) ainsi que les travailleurs des professions tels que professeurs, bibliothécaires, infirmières, étaient réduits à un niveau de vie relativement plus bas.»¹³

Ce « niveau de vie plus bas », est-il dû à la réticence de ces groupes de travailleurs à se syndiquer? Et par conséquent à obtenir une augmentation de salaires comparable à celle des travailleurs d'usines? Les employés de banques, grands magasins, compagnies d'assurances, les techniciens de laboratoires et en général tous ceux qui ne considèrent pas leur travail comme « manuel » sont souvent mal payés par rapport au reste de la main-d'oeuvre. Fréquemment, ces employés ont tendance à s'identifier avec la direction et en conséquence refusent toute attache avec le syndicalisme:

«Des millions de collets blancs habitent un monde économique qu'ils n'influencent pas. Ils n'ont jamais connu les bénéfices (qui découlent) du système de conventions collectives et ont peut-être mal compris leurs buts et leurs méthodes.»¹⁴

Quelques années plus tard, l'AFL-CIO tenait à peu près le même langage:

«On doit faire mention de l'importance accrue du collet blanc et son influence sur le développement de notre mouvement syndical. Les problèmes du collet blanc — compte tenu de la perte régulière de la position préférentielle qu'il occupait auparavant; compte tenu de la terrible menace de l'« automation » pour sa sécurité et son emploi, ont été une des questions dont notre Division d'organisation s'est occupée sérieusement.»¹⁵

Le deuxième congrès de l'AFL-CIO envoya au conseil exécutif une résolution spéciale tendant à l'organisation des collets blancs:¹⁶

Les augmentations de salaires obtenues par le mouvement syndical qui se traduisent par une augmentation de prix, ont pour résultat de faire baisser les salaires réels de ces travailleurs dont les revenus généralement n'augmentent pas proportionnellement. On peut donc conclure que dans une certaine mesure, les gains obtenus par le mouvement syndical, avantagent la masse des travailleurs mais ont une tendance contraire pour ceux qui n'appartiennent pas à un syndicat.

(13) Report of the Executive Council of the American Federation of Labor to the Seventy Second Convention, p. 262.

(14) *CIO Convention Proceedings, 1952*, p. 462.

(15) Second Constitutional Convention of the American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations, 1957 Proceedings, Atlantic City, New Jersey, December 11, 1957, Report of Fifth Day — Wednesday Morning Session.

(16) Second Constitutional Convention of the American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations, 1957 Proceedings, Atlantic City, New Jersey, December 9, 1957, Report of Third Day — Monday Afternoon Session, p. 6.

Les progrès effectués par le syndicalisme parmi les travailleurs des professions libérales ont été continus quoiqu'assez lents.¹⁷

Les syndicats insistent sur le fait que les augmentations de salaires qu'ils recherchent et obtiennent souvent augmentent le niveau de la consommation et par conséquent celui de la production, aboutissant éventuellement à un standard de vie plus élevé. Ils font donc une coïncidence entre leurs campagnes syndicales et le bien du pays. Certaines limites existent, d'ailleurs, pour ce recrutement car un grand nombre de gens qui travaillent ne sont pas susceptibles d'être syndiqués. Les 62,100,000¹⁸ personnes qui forment le total de la main-d'oeuvre américaine se divisent dans les catégories suivantes:

Industrie	17,000,000	soit 28% du total ¹⁹
Commerce	10,600,000	soit 18% du total
Agriculture	5,400,000	soit 9% du total
Construction	2,800,000	soit 5% du total
Services	5,300,000	soit 9% du total
Fonctionnaires	6,700,000	soit 11% du total
Divers	12,000,000	soit 20% du total

Sur ce total, on admet qu'un maximum de trente à trente-cinq millions d'employés peuvent être syndiqués. En raison de leur situation, les autres, par exemple les employés de direction, ou les directeurs de banques ne sont pas syndicalisables. A l'heure actuelle, en chiffrant le total de syndiqués aux États-Unis à 18,500,000,²⁰ on s'aperçoit que le mouvement syndical comprend plus d'un employé sur deux susceptibles d'être syndiqués et bien plus du quart du nombre total de gens qui travaillent. Cependant pour puissant qu'il soit, le mouvement syndical a encore des progrès à faire pour recruter les millions de syndiqués en puissance. Ceci est particulièrement vrai pour le sud des États-Unis où il demeure de nombreux territoires où le syndicalisme n'a pas réussi à s'établir. L'industrialisation croissante de cette région, les campagnes de l'AFL et du CIO et maintenant de l'AFL-CIO commencent malgré tout à porter fruit. Le CIO signala qu'en 1952 il réussit à syndiquer cinq mille employés de la compagnie d'assurances la plus puissante des États-Unis: la « Metropolitan Life Insurance Company »²¹ ainsi que les employés de « Goody's »,

(17) Cf. *AFL Convention Proceedings, 1952*, pp. 13-14.

(18) Ce chiffre comprend tous les civils de quatorze ans et plus. Ceux-ci sont placés dans la catégorie d'employés ou de chômeurs. Les personnes qui ne sont pas considérées comme faisant partie de la main-d'oeuvre sont celles de quatorze ans et plus qui sont employées chez elles à des travaux de ménage, à l'école, incapables de travailler, retraitées, volontairement sans travail, ou bien des travailleurs saisonniers ne travaillant pas au moment où l'on a établi le recensement. En février 1954, le chiffre total de la main-d'oeuvre aux États-Unis, se monte à 63,725,000, chiffre cité par *The New York Times*, 25 février 1954. En mai 1957, ce chiffre a monté à 67,893,000, *Monthly Labor Review*, table a-1, mai 1957, U.S. Dept. of Labor.

(19) *New York Times*, 25 février 1954.

(20) *AFL-CIO: Economic Forces in the U.S.A. in Facts and Figures*, BLS. U.S. Dept. of Labor, June 1957, p. 149.

(21) *CIO Convention Proceedings, 1952*, pp. 66 et 75.

« le plus grand magasin du monde » de disques de phonographes.²² On peut envisager qu'éventuellement le mouvement syndical accusera des progrès sensibles dans ses campagnes de recrutement parmi les collets blancs. Ces progrès se traduiront probablement par des salaires plus élevés qui ne devraient pas avoir nécessairement comme résultats des prix plus élevés.²³ En effet, si un accroissement de productivité accompagne l'expansion du syndicalisme, comme cela arrive souvent, il n'existe pas de raison valable pour le patronat d'augmenter les prix. Cependant, bien souvent l'augmentation de salaires sert de prétexte à une augmentation de prix quelquefois nullement justifiée, ou alors légitime à un pourcentage bien moindre. Dans certains cas, le mouvement syndical a une influence inflationniste lorsqu'il préconise une politique de « plein-emploi », et demande que le salaire minimum soit porté de un dollar à un dollar vingt-cinq de l'heure,²⁴ ainsi que l'intervention du gouvernement dans les domaines du logement, de la médecine, de l'agriculture, de l'éducation, enfin dans presque toute l'économie! Il est à noter qu'à l'heure actuelle, les périodes d'inflation sont souvent des périodes de prospérité. Le syndicalisme influe aussi sur l'économie par la réduction qu'il exige du nombre d'heures de travail. Cette réduction a probablement contribué à l'augmentation du revenu national en assurant une productivité plus grande par travailleur.²⁵ Cependant, il est probable que la semaine de quarante heures est à peu près égale ou même au dessous du niveau optimum pour la plupart des industries.²⁶ Une diminution plus accentuée des heures de travail se résoudrait probablement en une réduction du revenu national et une diminution de la consommation. Il est aussi probable qu'aux Etats-Unis le syndicalisme entraînerait un taux plus lent d'accumulation du capital. Le syndicalisme réclame en effet sa part des gros bénéfices dont une partie forme la base de nouveaux investissements. Mais il est aussi possible qu'un taux lent d'accumulation du capital entraîne une stabilité économique plus accentuée: sans l'existence du syndicalisme, une expansion plus rapide aurait peut-être lieu.²⁷ On peut aussi avancer que la pression exercée par les syndicats en faveur d'une augmentation de salaires et d'une réduction des heures de travail sert de stimulant à l'efficacité et à l'initiative des chefs d'entreprise qui ont plus à coeur d'utiliser leur personnel et leurs machines de façon efficace dans le cadre des limites imposées par le syndicat. C'est ainsi

(22) *Ibid.*, p. 81; pour une liste détaillée des efforts de recrutement du CIO, cf. *ibid.*, pp. 69-87.

(23) Cf. *The New York Times*, 2 février 1954.

(24) Voir 1955 *Constitutional Convention Proceedings*, New York, N.Y., December 5-8, 1955, *American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations*, resolution p. 73. En 1964, ce minimum sera atteint.

(25) Cf. Lloyd G. Reynolds, *op. cit.*, chapitre 10.

(26) Cf. Summer H. Slichter, *The Challenge of Industrial Relations*, chapitres 2 et 3, Cornell University Press, 1947.

(27) Cf. Joseph A. Schumpeter, *The Theory of Economic Development*, Harvard University Press, Cambridge, Mass., 1934.

que dans une certaine mesure s'explique l'avènement de l'« automation ». Dans de nombreux cas, certaines innovations ont résulté de cette conjoncture, innovations qui sans la pression syndicale auraient peut-être été ajournées indéfiniment.

En période de dépression économique, le système de conventions collectives tend à stabiliser le niveau des salaires. En période de prospérité, ce système tend à élever le niveau général des salaires plus rapidement que si les syndicats n'existaient pas.

Il y a aujourd'hui plus de 100,000 contrats collectifs en vigueur, 2% de ces contrats protégeant environ 50% de tous les syndiqués.²⁸

b) LE SALAIRE ANNUEL GARANTI

Éviter une nouvelle dépression économique semblait être la préoccupation essentielle du CIO. Le CIO, peu de temps après la dépression économique la plus désastreuse de l'histoire des États-Unis, tenait à tout prix à éviter une répétition de cet événement. À cet effet, il déclarait qu' :

« Il est inconcevable que nos millions de fermiers puissent vendre les produits de leurs terres en l'absence d'un pouvoir d'achat adéquat et croissant²⁹ aux mains des travailleurs des villes. »³⁰

De manière à assurer l'existence de ce pouvoir d'achat, le CIO proposait :

« Le salaire annuel garanti (qui) offre un moyen d'appuyer les travailleurs pendant les périodes inattendues de chômage. Le salaire annuel garanti est viable et peut être financé sans difficulté par les sociétés anonymes dont les bénéfices constituent un record ou presque. De plus, le salaire annuel garanti avantagerait non seulement ceux qui les recevraient mais tous les autres groupes de notre communauté qui dépendent tellement du pouvoir d'achat des travailleurs. »³¹

Suivant le CIO, l'adoption de cette formule inciterait les patrons à faire tous leurs efforts pour éviter le licenciement partiel ou total de leurs employés, et devant l'inévitabilité de ce dernier garantirait un revenu et un pouvoir d'achat constants.³² Toujours suivant le CIO, un chôma-

(28) CARL HUNDHORFF, « U.S. Patterns of Collective Bargaining », *International Free Trade Union News*, Vol. 12, No. 11, novembre 1957.

(29) Souligné dans le texte.

(30) *CIO Conventions Proceedings*, p. 30.

(31) *Ibid.*, p. 32, ainsi que *Guaranteed Annual Wage, Economic Outlook*, octobre 1953, Volume XIV, No. 10.

(32) Cf. *Strengthen the Economy's Consumer Base, Economic Outlook, Volume XIV*, No. 9, septembre 1953, et *Maintaining Prosperity*, CIO Education and Research Department, Washington, D.C., 1953.

ge important était ainsi évité en même temps que des grèves et une agitation sociale nuisibles à l'économie du pays. Car le CIO faisait le raisonnement suivant: si les patrons savent que ce pouvoir d'achat existe, ils continueront à produire et le chômage sera ainsi évité. Le CIO envisageait l'établissement du salaire annuel garanti par l'intermédiaire de conventions collectives et était même prêt à faire la grève pour l'obtenir. En somme, le CIO posait le principe de la sécurité financière des travailleurs.³³

L'AFL, elle, a déclaré:

« Clairement (le salaire annuel garanti) ne représente qu'une forme d'action privée pour augmenter la stabilité de la main-d'oeuvre et la sécurité des travailleurs. (Mais) ce n'est pas une panacée destinée à éliminer l'insécurité des revenus causée soit par des fluctuations saisonnières ou les cycles (dans le volume) des affaires. »³⁴

De fait, l'AFL préférait voir établir un programme plus compréhensif d'indemnités de chômage. Peut-être parce que:

« Des garanties de salaires représentent un système établi pour augmenter la sécurité des travailleurs qui fonctionne dans certains types d'emploi mais qui est inadéquat pour d'autres. »³⁵

L'AFL constatait que même le système d'échelle mobile qui consistait à augmenter (ou à diminuer) les salaires en fonction des variations dans l'indice du coût de la vie a été abandonné dans de nombreuses industries. L'industrie de l'automobile est une des industries où ce système a été conservé depuis la signature d'un contrat collectif en 1950 entre la General Motors et le syndicat de l'automobile du CIO. Mais c'est avec Ford que le premier contrat collectif comprenant la clause du salaire annuel garanti fut signé. Ce n'est pas par hasard que la compagnie Ford fut la première à signer. La tactique de Reuther consista à rechercher quelle compagnie à l'époque serait la plus propre à signer un accord comprenant la clause du salaire annuel garanti. Au moment où les négociations avaient lieu, la compagnie Ford était engagée dans une lutte serrée avec deux autres marques d'automobile à prix modérés et une grève aurait porté un coup très dur à la compagnie. Reuther « attaqua » donc Ford d'abord, avant de porter ses efforts sur la General Motors qui aurait tendance à suivre l'exemple de Ford. C'est en juin 1955 que le syndicat des travailleurs de l'automobile sous la présidence de Walter Reuther signe un contrat de « salaire garanti » avec la compagnie Ford. Aux termes de cet accord, la compagnie s'engage à verser à tout ouvrier licencié ayant un an d'ancienneté une indemnité de 2 à 25 dollars par semaine pendant 26 semaines. Ce paiement s'ajoute à

(33) Cf. plus bas, p. 75.

(34) Déclaration de Boris Shiskin, Directeur de la Division de Recherches de l'AFL, citée par *The New York Times*, 29 décembre 1953.

(35) *Ibid.*

l'assurance-chômage de l'état et permet au chômeur de recevoir 65% de son salaire hebdomadaire pendant les 4 premières semaines et 60% pour les semaines suivantes. Pour faire face à ces paiements, Ford verse 5 cents, soit environ 25 francs par personne et par heure dans un fond spécial jusqu'à concurrence d'un plafond de 50 millions de dollars.

Le syndicat des travailleurs de l'automobile avait lutté pour obtenir cet accord (qu'il avait cherché à étendre à 52 semaines) surtout pour obliger Ford et les autres entreprises dans l'industrie de l'automobile à maintenir le plein-emploi; l'industrie de l'automobile pratique en effet le chômage saisonnier pour une partie de son personnel. Le salaire garanti, non seulement limite ce mouvement mais aussi place le patronat au côté des syndicats dans la lutte pour l'augmentation de l'assurance-chômage. En 1955, d'ailleurs, 33 états l'ont augmenté. Le salaire garanti fournit aussi un argument de recrutement de premier ordre dans les secteurs où le syndicalisme n'est pas encore établi. En 1955, un million d'ouvriers employés dans 232 entreprises ont reçu la protection du salaire garanti. D'autres syndicats désirent maintenant obtenir le salaire annuel garanti. C'est ainsi que les syndicats de l'industrie du chapeau demandent maintenant le salaire annuel garanti et ont même fait grève pour l'obtenir.³⁶

Souvent le salaire garanti se double d'autres garanties qui protègent directement le syndicat. La Loi Taft-Hartley avait interdit l'« atelier fermé » (closed shop) aux termes duquel c'est le syndicat qui embauche. S'ajoutant à cette loi fédérale, il existe des lois dans 17 états interdisant même aux employeurs de signer des accords exigeant l'affiliation du personnel au syndicat. Il est intéressant de noter que dans ces états le salaire moyen est les $\frac{3}{4}$ du salaire moyen en vigueur dans les autres états. L'Association Nationale des Industriels (National Association of Manufacturers) insiste pour qu'une loi fédérale étende cette interdiction à l'ensemble des États-Unis. Malgré cela, on s'est aperçu en 1954 que bon nombre d'organisations affiliées à l'Association Nationale des Industriels avait signé 1,716 conventions collectives dont 79% (s'appliquant à 81% des salariés) comportaient un article protégeant le syndicat.

L'AFL s'intéressait plutôt à un programme gouvernemental qui assurerait la stabilité de la main-d'oeuvre à un haut niveau de productivité.³⁷ L'opposition de l'AFL au système d'un salaire annuel garanti se liait à son opposition au système de l'échelle mobile. En général, l'AFL répugnait à maintenir le *statu quo* en matière de salaires. Elle préférait se maintenir dans une position lui permettant de demander davantage, et pour cela il lui fallait une liberté d'action incompatible avec des salaires garantis. L'AFL avait l'impression que cette «garan-

(36) *The New York Times*, January 11, 1958.

(37) *Ibid.*

tie » lui coûtait en définitive plus en termes de possibilités d'augmentation de salaires qu'elle ne rapportait en termes de sécurité. C'est pourquoi, l'AFL préférait obtenir une garantie du gouvernement fédéral qui aurait joué en cas de dépression économique et de chômage tout en conservant sa liberté d'action sur le plan privé vis-à-vis des patrons. On peut estimer que l'AFL était, dans une certaine mesure, plus optimiste que le CIO et peut-être plus sûre d'elle-même. Le CIO, lui, considérait que c'était l'affaire des patrons de fournir du travail et des salaires aux ouvriers.³⁸

Il est certain qu'en période de prospérité, le système du salaire annuel garanti fonctionne peut-être à l'avantage de l'employeur qui échange cette « sécurtié » pour les travailleurs contre des salaires moins élevés. Mais en période de dépression économique, dont un employeur donné ne saurait être tenu responsable, il est difficile de voir comment des entreprises petites ou moyennes, aux réserves financières normales, pourraient continuer à payer des revenus à leurs ouvriers qui ne travailleraient pas, particulièrement si la dépression économique continuait assez longtemps. Bon nombre d'entreprises seraient probablement acculées à la faillite; les répercussions classiques de chômage et de pertes de salaires iraient à l'encontre du système. Le désir de sécurité serait devenu tellement considérable qu'il aurait servi à la détruire. Si le système de salaires annuels garantis était étendu à toute l'économie *simultanément*, il est possible que le revenu ainsi créé en période de dépression économique contribuerait à soutenir le pouvoir d'achat et peut-être entraînerait une reprise des affaires. Mais le pouvoir d'achat n'est pas le seul facteur qui entre en considération en période de crise; l'attitude du gouvernement ainsi que les perspectives envisagées par les entrepreneurs sont aussi des facteurs importants. Cependant, il est intéressant de noter qu'à l'extension du système d'assurances sociales réclamée par le mouvement syndical au gouvernement, on réclame maintenant un système d'assurances sociales privé aux employeurs. Le salaire annuel garanti ne représente que le dernier-né, si l'on peut dire, dans la série des demandes syndicales. Il est maintenant de règle dans nombre de conventions collectives d'inclure des systèmes de retraite qui servent de supplément aux assurances sociales reconnues insuffisantes. Déjà l'établissement de caisses de retraite tend à décourager les travailleurs de changer de place. Pour réagir contre cette tendance, les syndicats ont dans certains cas réussi à établir des caisses de retraite auxquelles les directions de plusieurs entreprises dans la même industrie contribuent. Mais les syndicats eux-mêmes insistent sur leurs règles de « seniority » qui favorisent les employés le plus longtemps en place. Il est prévu dans de nombreux cas, par exemple, qu'en cas de dépression économique, ce sont les travailleurs venant d'être engagés qui sont suspendus les premiers et ainsi de suite. Le gouvernement au début, et maintenant l'employeur individuel sont rendus responsables de la sécu-

(38) CIO Convention Proceedings, 1952, p. 204.

rité du travailleur. En raison de la pression émanant de la base, le rôle des syndicats consiste de plus en plus à mettre l'accent sur le facteur de sécurité. Ce phénomène n'est pas restreint au mouvement syndical. Il est probable qu'une étude d'autres groupes comme celui des fermiers dévoilerait probablement les mêmes caractéristiques. L'âge de l'angoisse de Kierkegaard n'est pas un vain mot.

L'angoisse créée par le spectre du chômage n'émane pas seulement du facteur économique. Par son travail, l'ouvrier fait partie d'un groupe. Il jouit d'un certain prestige représenté par son salaire que celui-ci soit journalier, hebdomadaire ou mensuel. Sans vouloir diminuer l'importance du motif économique qui est évidente, il faut noter que le mouvement syndical passe généralement sous silence les autres considérations.

c) LES SALAIRES ET LA PRODUCTIVITÉ

Aux Etats-Unis, la question de la productivité n'est reliée qu'indirectement à l'existence des syndicats. Elle a dépendu et continue à dépendre surtout de l'existence de larges marchés, du volume considérable d'investissements privés (et publics), de l'existence de moyens de transport rapides et peu coûteux, bref de conditions économiques particulières et propres aux Etats-Unis. Comme je l'ai déjà dit, le développement et l'existence d'un mouvement syndical puissant à même d'obtenir des augmentations de salaires importantes et de là à rendre la main-d'oeuvre coûteuse a probablement eu pour résultat une utilisation de machines plus fréquente pour remplacer la main-d'oeuvre humaine ainsi qu'une plus grande efficacité dans l'emploi du personnel.

En général, les syndicats ont toujours été opposés à l'accélération des cadences de production ainsi d'ailleurs qu'à l'accroissement des heures de travail. Toute l'histoire du syndicalisme aux Etats-Unis est liée à une lutte constante et victorieuse en faveur d'une réduction des heures de travail et d'une augmentation de salaires: il est donc erroné de croire que les syndicats se préoccupent de la question de productivité « per se ». Ce qui les intéresse, c'est la distribution sous forme de salaires plus élevés des gains résultant d'une productivité accrue.

En 1922, l'AFL fit la première expérience de productivité dans les ateliers du réseau de chemin de fer « Baltimore et Ohio ». Cette expérience consistait surtout en une collaboration entre ouvriers et techniciens pour éviter le gaspillage. En 1925, le congrès de l'AFL déclarait:

« L'inégalité sociale, l'instabilité industrielle et l'injustice augmenteront à moins que les salaires réels des travailleurs, le pouvoir d'achat des travailleurs joint à une réduction continue des heures de travail constituant la journée, s'accroissent en fonction de la puissance d'une production grandissante. »³⁹

(39) *AFL Conventions Proceedings, 1952*, p. 169.

L'AFL soutenait que la productivité augmentait plus rapidement que les salaires et que beaucoup de progrès restait à faire dans ce domaine. Certains syndicats, en particulier celui de la Confection pour Dames, International Ladies' Garment Workers Union (ILGWU), s'intéressent de près aux questions de productivité en raison des circonstances particulières de leur industrie et aussi parce que dans de nombreux cas c'est le syndicat qui finance ou même renfloue le cas échéant l'employeur.

Le mouvement syndical s'est préoccupé surtout d'une augmentation générale de salaires basée sur une augmentation générale de la productivité:

« Si les augmentations de salaires ne vont pas de pair avec l'accroissement de la productivité, la demande de produits industriels provenant du pouvoir d'achat des travailleurs ne sera pas adéquate pour maintenir un niveau élevé de production et d'emploi... C'est la faculté qu'ont eu nos salaires d'aller de pair avec l'accroissement de la productivité par heure de travail qui a permis de transformer les gains émanant de la productivité en un niveau de vie plus élevé. »⁴⁰

Le CIO notait que durant la période de 1940 à 1950 la productivité a augmenté d'environ trois pour cent par an.⁴¹

« Une productivité croissante tend à réduire le coût de la main-d'œuvre par unité ainsi que le coût de la production totale par unité et rend ainsi possible une absorption du coût. »⁴²

Le CIO déplorait que les employeurs aient fait supporter aux consommateurs les augmentations de salaires obtenues par les syndicats. L'AFL, elle, s'opposait à:

« la conception selon laquelle il découle un plus grand bénéfice pour l'économie si les gains provenant de la productivité aboutissent à des prix moins élevés. »⁴³

L'intérêt, donc, du mouvement syndical en matière de productivité réside surtout dans les possibilités qu'elle donne d'augmenter les salaires réels des syndiqués. Tout en admettant que l'accroissement de la productivité tend à une augmentation du niveau de vie, le mouvement syndical insiste sur une augmentation de salaires ou une diminution des prix. Le mouvement syndical considère l'augmentation de la productivité comme un fait dû à certaines conditions économiques et cherche à

(40) *Report of the Executive Council of the American Federation of Labor, op. cit.*, p. 263.

(41) *CIO Convention Proceedings*, p. 49.

(42) *Ibid.*

(43) *Report of the Executive Council of the American Federation of Labor, op. cit.*, p. 263.

en tirer le maximum d'avantages possibles. Mais il ne fait pas d'efforts particuliers, certaines industries mises à part, pour augmenter cette productivité.

d) LES FONDS SYNDICAUX ET LES RACKETS

L'AFL et le CIO contribuèrent à la nouvelle organisation de l'AFL-CIO 4 millions et demi de dollars plus environ 750,000 dollars pour le « fonds de défense » des syndicats locaux. De plus, chaque syndicat international affilié verse mensuellement 4 cents par adhérent, soit environ 20 francs (comptant le dollar à 500 francs). En se basant sur un total de 15 millions d'adhérents, cela représente environ 7 millions de dollars par an. L'AFL-CIO reçoit aussi 80 cents par adhérent mensuellement des syndicats locaux affiliés directement ainsi qu'une partie des droits d'entrée payés à ces syndicats. Donc, « grosso modo », le revenu total de l'AFL-CIO se montait à un peu moins de 9 millions de dollars par an (avant l'expulsion de « Teamsters »). La Division des Syndicats Industriels reçoit une cotisation mensuelle de 2 cents, soit environ 10 francs par adhérent et détient une partie des fonds de l'ancien CIO. En se basant sur un total de 7,157,000 adhérents, cette Division a un revenu annuel de 1,700,000 dollars. Ces fonds, bien entendu, sont en dehors des fonds détenus par les syndicats eux-mêmes qui sont de beaucoup supérieurs.

Une partie de ces fonds est sous forme de biens mobiliers et immobiliers et n'est pas disponible au financement des activités journalières de la nouvelle organisation. Le reste sert à payer les employés, les dépenses journalières, etc. ... Au sommet donc, du mouvement syndical, il n'existe pour ainsi dire pas de possibilités de gangstèrisme. La situation est complètement différente en ce qui concerne les organisations affiliées à l'AFL-CIO. Celles-ci, en effet, ont conclu des accords avec les patrons dans le cadre des conventions collectives qui prévoient le financement d'énormes caisses de compensation.

Sans compter les caisses de bienfaisance et de retraite (welfare and pension funds) qui s'occupent du paiement des retraites, d'assurances-vie, d'assurances-maladie, de frais d'hospitalisation, et de paiements pour frais médicaux, on estime que les syndicats américains ont à leur disposition des fonds se montant à environ un milliard de dollars. Ce n'est qu'une estimation car il n'existe pas de statistiques à ce sujet étant donné qu'un grand nombre de syndicats ne mettent pas leur centrale au courant de leur comptabilité. D'ailleurs, ce chiffre d'un milliard de dollars, qui proviennent presque uniquement des cotisations, s'accroît constamment. Si l'on admet que le mouvement syndical compte un total de 18 millions et demi ⁴⁴ d'adhérents et que la moyenne des cotisations s'élève

(44) On estime le nombre total d'adhérents à un minimum de 17 millions — 18.5 millions représenteraient plutôt le maximum.

à \$27.14 soit environ 13,570 francs par an (chiffre basé sur l'étude de 194 syndicats), on arrive à \$461,380,000 d'accroissement annuel. Ce chiffre ne comporte pas l'achat de la carte (initiation fee) dont le total atteint approximativement un dixième de ce chiffre. Donc plus d'un demi milliard de dollars, viennent remplir chaque année les trésoreries syndicales. Bien entendu, cet argent sert à couvrir les dépenses inhérentes au bon fonctionnement des syndicats. Bien entendu, aussi, ces dépenses varient suivant les besoins de chaque syndicat. En général, cependant, on estime que ces dépenses ne dépassent pas cinq-sixièmes des revenus, c'est-à-dire que les fonds syndicaux s'accroissent à raison de près de \$100 millions.

Les chiffres suivants ayant trait à cinq syndicats types donneront une idée des possibilités financières syndicales. Les travailleurs de l'automobile (United Automobile Workers of America) ont 1,385,000 adhérents et des fonds de \$35,070,000; les travailleurs de l'acier (United Steelworkers of America) ont 1,194,000 adhérents et \$21,880,000; le syndicat des chauffeurs (International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousement and Helpers of America), a 1,230,000 adhérents et \$39,180,000; les mécaniciens (International Association of Machinists) 864,000 adhérents et \$17,270,000. Il faut souligner que ces fonds constituent de fait les « réserves » syndicales et n'ont rien à voir avec les caisses spéciales mentionnées au début du chapitre. D'autre part, jusqu'en 1959, il n'existait aucune loi fédérale ou d'Etat régissant la façon dont sont dépensés ces fonds, à part les statuts des syndicats eux-mêmes. C'est ainsi que les chefs des syndicats pouvaient de fait dépenser ces fonds à leur guise. En 1959, la loi Landrum-Griffin oblige les syndicats et leurs chefs à tenir une comptabilité très stricte sous la surveillance du Department of Labor fédéral.

Mais ce sont les caisses de bienfaisance et de retraite qui présentent le plus de tentations pour certains éléments crapuleux. On ne sait pas exactement à combien se monte le total de ces fonds à l'heure actuelle, mais on l'estime à \$45 milliards. Les trois quarts de cet argent sont fournis par les patrons, le reste par les ouvriers. Comme non seulement les ouvriers mais aussi leurs familles et dépendants sont inclus dans le système des caisses de bienfaisance et de retraite, c'est presque la moitié de la population des Etats-Unis, c'est-à-dire environ 75 millions de personnes, qui se trouve protégée par ce système privé d'assurances sociales.

A l'heure actuelle, à part certaines provisions de la loi Taft-Hartley, et le fait que le patron doit avoir son mot à dire dans l'administration des fonds auxquels il contribue, il n'existait jusqu'en 1962 aucune autre loi fédérale et presque aucune loi d'état s'appliquant à ces énormes sommes. Rien n'empêchait donc un patron et un chef de syndicat de s'entendre pour manipuler ces fonds comme ils l'entendaient. En pratique, les syndicats laissent aux compagnies le soin d'administrer les fonds. Un

demi de 1% des caisses est administré directement et uniquement par les syndicats; 7½% est administré par les syndicats et les patrons et 92% est administré entièrement par les patrons.⁴⁵

Il est beaucoup plus commode pour les syndicats de ne pas avoir le souci de s'occuper des caisses particulièrement lorsqu'une grosse société traite avec plusieurs syndicats. C'est ainsi que la compagnie « United States Steel » administre une caisse dont les fonds se montent à \$800 millions, et « General Motors » une caisse de \$600 millions. Par contre, lorsqu'un grand syndicat a des adhérents travaillant pour beaucoup de patrons, c'est le syndicat qui administre les fonds, tel est le cas des travailleurs de la confection (International Ladies' Garment Workers' Union).

L'administration d'énormes sommes représente naturellement l'occasion rêvée pour des personnes sans scrupule mais bien placées dans certains syndicats pour commettre des escroqueries, recevoir des pots-de-vin, etc. ... En plus de ce problème, il existe aussi celui de l'investissement de ces sommes considérables dont une grande partie jusqu'ici a été investie dans des bons du trésor américain. L'exemple de Dave Beck, ancien vice-président et membre du comité exécutif de l'AFL-CIO, chef du puissant syndicat des chauffeurs, accusé de s'être servi de fonds syndicaux à des fins personnelles, sera-t-il suffisant pour assurer l'élimination de la corruption et des « racketeers »? Un autre récent exemple, celui des dockers (International Longshoremen's Association) expulsé de l'AFL pour corruption mais cependant soutenu par ses adhérents et continuant à vivre indépendamment, et cela en dépit de tous les efforts de l'AFL pour former un syndicat rival qui fit fiasco. Le « Comité des façons de faire honnêtes » au Comité d'honneur (Ethical Practices Committee), de l'AFL-CIO a fort à faire pour veiller à ce que le mouvement syndical ne soit pas contaminé par des éléments douteux.

La courte liste de fonds à la disposition de syndicats a été donnée pour que l'on puisse se faire une idée de l'échelle des tentations. Mais il faut dire qu'il y a aussi beaucoup d'autres raisons pour le « racketeering »: l'existence de gangsters au sein de la population qui prennent littéralement les syndicats pour cible, la nature des occupations ou métiers où le « coulage » est plus facile, la qualité des leaders, l'action prise par les autorités, l'attitude des patrons parmi lesquels se trouvent aussi des escrocs, bref toute une série de possibilités existe.

A l'échelle syndicale, pour la première fois dans l'histoire du mouvement, le syndicat des travailleurs de l'automobile établit en 1957 un comité composé de 7 personnalités n'appartenant pas au mouvement syndical pour lutter contre la corruption et les « rackets » qui pourraient

(45) WILLIAM F. SCHNITZLER, secrétaire-trésorier de l'AFL-CIO, cité dans « John Herling's Labor Letter », 27 avril 1957, p. 4.

se développer à l'intérieur du syndicat. L'expulsion du syndicat des « Teamsters » (effective au Congrès de l'AFL-CIO) pose le problème de l'autonomie des organisations affiliées à l'AFL-CIO. La ligne de conduite de l'AFL-CIO semble être que les droits d'autonomie d'une fédération ou d'un syndicat doivent être utilisés au profit du mouvement syndical et non pas au profit de personnes privées. De fait, le gangster syndical utilise quelque chose qui ne lui appartient pas, c'est-à-dire la puissance économique du mouvement syndical à des fins personnelles. S'il arrive à s'en tirer, c'est qu'il a des alliés dans le domaine des affaires, particulièrement dans l'industrie de son syndicat et quelquefois aussi dans le domaine de la politique. Mais il est maintenant certain que pour certaines questions, l'AFL-CIO est plus centralisé que ne l'était le mouvement syndical auparavant:

« Je voudrais souligner que de par sa constitution l'AFL-CIO... a envahi... dans une certaine mesure l'autonomie de ses affiliés. Nous avons déclaré dans la constitution qu'il y a certaines choses que l'on doit faire et certaines choses que l'on ne peut pas faire, en tant que critère d'affiliation à l'AFL-CIO. En ce qui concerne la question de l'autonomie (des affiliés) nous sommes allés beaucoup plus loin et avons demandé que chaque syndicat cède une partie de son autonomie à l'AFL-CIO. Ce qui a trait, évidemment, à la question du communisme, de la corruption et à d'autres problèmes similaires. »⁴⁶

De toute façon, le problème avait été prévu par la Constitution de l'AFL-CIO tant en ce qui concerne la corruption que l'infiltration communiste:

« La Constitution adoptée par l'AFL-CIO, avec l'accord unanime de chaque affilié, déclare qu'un des objectifs et principes de la Fédération doit être : « de protéger le mouvement syndical de toute influence corrompue ainsi que des efforts de sape souterraine des agents communistes et de tout autre groupe qui s'opposent aux principes de base de notre démocratie et de notre libre et démocratique mouvement syndical ». »⁴⁷

Il faut bien dire que le mouvement syndical était au courant depuis déjà quelque temps sinon des agissements de certains leaders syndicaux du moins du fait que tout n'était pas pour le mieux dans le meilleur des mondes en ce qui concernait certaines transactions financières de certains affiliés de l'AFL-CIO. Jusqu'alors, le mouvement syndical avait hésité à intervenir, d'abord parce que théoriquement il n'en avait pas le droit et aussi parce qu'on voulait avant tout faire la fusion et régler après les autres problèmes. Ce fut en quelque sorte le gouvernement qui par l'intermédiaire d'une commission d'enquête sénatoriale, força le

(46) GEORGE MEANY, « A Trade Union Philosophy », *The Government Standard*, 12 juillet 1957, p. 3.

(47) Second Constitutional Convention of the American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations 1957, Proceedings, Atlantic City, New Jersey, December 12, 1957, Report of Sixth Day — Thursday Morning Session, p. 53.

mouvement syndical à passer à l'action pour se débarrasser des éléments corrompus qui mettaient en cause son existence même. L'énorme publicité donnée aux révélations de la commission suscita des remous dans l'opinion publique: il fallait passer à l'action. La Commission d'enquête contre les activités répréhensibles dans les syndicats et le patronat du Sénat des Etats-Unis a été créée en janvier 1957. Ce sont ses rapports rédigés à la suite des enquêtes qu'elle effectue qui guideront le Sénat lorsqu'il s'agira de décider s'il y a besoin d'une législation ouvrière nouvelle ou si les lois actuelles suffisent. On reproche à la commission de se borner à dénoncer la corruption dans les syndicats alors que ses pouvoirs d'enquête s'étendaient aussi aux activités du patronat. La commission semble avoir voulu répondre à ce reproche lorsqu'elle a rendu publiques les activités du sieur Shefferman, un agent patronal « travaillant » les syndicats.

Dans le code des façons de faire honnêtes (ethical practices code) de l'AFL-CIO que l'on pourrait qualifier de code d'honneur, on trouve l'article suivant:

« Tout fonctionnaire syndical ayant recours au cinquième amendement n'a pas le droit de conserver des fonctions au sein de son syndicat. »⁴⁸

Le cinquième amendement à la Constitution américaine permet à un témoin, particulièrement à une personne témoignant devant une commission sénatoriale, comme celle décrite ci-dessus, de refuser de répondre à une question embarrassante et de se retrancher derrière le 5ème amendement lorsqu'il juge qu'une réponse aurait pour effet d'attenter à sa liberté individuelle. Dave Beck, ainsi qu'Hoffa, son successeur, utilisèrent cette défense pour éviter de répondre à un grand nombre de questions embarrassantes posées par la Commission d'enquête.

L'inquiétude du mouvement syndical au sujet de la corruption qui se fit jour dans certains secteurs fut motivée par plusieurs facteurs. Tout d'abord, cette corruption mettait en cause l'existence même du mouvement. Si les adhérents des syndicats ne pouvaient pas avoir confiance en leurs chefs, et si la trésorerie des syndicats servait les besoins personnels de quelques-uns au lieu de ceux de l'organisation, une action syndicale effective était impossible. De plus, la publicité que les journaux ne manquent de donner à la corruption découverte dans quelques syndicats dessert le mouvement syndical tout entier aux yeux du public et même dans les milieux syndicalistes étrangers. La question est d'autant plus importante que le mouvement syndical pourrait difficilement fonctionner effectivement s'il y avait une législation limitant sa liberté de négocier des conventions collectives qui ne portent pas seulement sur les heures de travail et les salaires mais aussi sur les systèmes d'assurances-maladie et d'assurances-accident, les congés payés, et les

(48) AFL-CIO Codes of Ethical Practices, American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations, p. 12.

retraites proportionnelles à l'ancienneté. Il est intéressant de noter que l'on assiste ainsi au développement d'un système de droit industriel que l'on pourrait qualifier de privé se juxtaposant à la législation officielle. Cette dernière d'ailleurs, particulièrement en ce qui concerne la durée du travail et le salaire minimum, ne joue qu'en l'absence de conventions collectives, c'est-à-dire en l'absence de syndicats assez forts pour les obtenir. L'expulsion du syndicat des chauffeurs (Teamsters) ne peut manquer d'affaiblir temporairement l'AFL-CIO. En dehors de toute considération financière (cotisations payées par ce syndicat à l'AFL-CIO et trésorerie considérable), le syndicat des chauffeurs est en mesure de soutenir ou de diminuer l'efficacité des grèves simplement par leur refus ou leur acception de faire livraison dans des usines où les grèves ont lieu. Son expulsion et celle du syndicat international des travailleurs des blanchisseurs dont les leaders avaient escroqué plus d'un million de dollars, du syndicat international des boulangers, la restauration, sous conditions, du syndicat des travailleurs du textile qui avait été suspendu huit jours avant le congrès de 1957, et la décision de garder le syndicat des travailleurs en vins et spiritueux « en probation » et sous la surveillance d'un fonctionnaire de l'AFL-CIO, tel fut le bilan des coupes sombres effectuées par l'AFL-CIO pour éliminer le stigma de la corruption. Le deuxième congrès de l'AFL-CIO procéda à l'expulsion du syndicat international des boulangers dont le président James Cross s'était rendu coupable d'escroqueries à l'égard des fonds du syndicat. Il était, ainsi que George Stuart, ancien vice-président du syndicat, poursuivi devant les tribunaux pour avoir escroqué les fonds du syndicat et les avoir utilisés pour l'achat de Cadillacs. Si Cross avait accepté de se démettre de ses fonctions, l'AFL-CIO n'aurait pas expulsé son syndicat. Au même congrès, l'AFL-CIO établit un syndicat rival qui tout de suite réunit plus de 50,000 anciens adhérents du syndicat de Cross. Quant au syndicat des travailleurs en vins et distilleries, il continua à être sous la coupe directe de l'AFL-CIO aussi au même chef d'accusation que le syndicat des boulangers de Cross, c'est-à-dire parce que certains de ses chefs s'étaient avérés corrompus. Mais le syndicat des travailleurs en vins n'avait pas été suspendu et son prochain congrès élit de nouveaux leaders qui redressèrent la situation et blanchirent la réputation de leur syndicat. Les comptables de l'AFL-CIO découvrirent que certains officiels de 12 syndicats locaux avaient escroqué des sommes s'échelonnant de \$14.70 à \$2,600. Dans chaque cas, les sommes furent restituées et l'action nécessaire prise.⁴⁹

C'est ainsi que le congrès de l'AFL-CIO déclara dans une résolution:

«...la corruption au sein de mouvement syndical ne représente qu'une petite partie du problème général de la corruption dans toute la société. »⁵⁰

(49) Report of the Executive Council of the AFL-CIO, Second Convention, Atlantic City, New Jersey, December 5, 1957, American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations, pp. 28-29.

(50) AFL-CIO News, 21 décembre 1957, p. 10.

Mais en même temps, il déclara :

« ...Nous sommes donc déterminés à faire face au challenge de la corruption au sein du mouvement syndical afin de veiller à ce que ce mouvement continue à être dédié à l'idéal de servir l'humanité. » ⁵¹

De plus :

« Il est dans la ligne de conduite de l'AFL-CIO de coopérer de façon pleine et entière avec toutes les commissions législatives, les bureaux chargés de l'application de la loi ainsi que tout autre service public cherchant, d'une manière objective et honnête, à protéger le mouvement syndical ou n'importe quel autre secteur de la société, de toute influence corrompue. » ⁵²

Dans une résolution concernant la législation ouvrière, le congrès de l'AFL-CIO déclara cependant :

« ... (s') opposer fortement à toutes les propositions qui, sous le prétexte de protéger les travailleurs de la corruption, cherchent en réalité à affaiblir les syndicats... » ⁵³

En même temps que le comité sénatorial sous la direction du sénateur McClellan découvrait les escroqueries des fonctionnaires des « Teamsters », il découvrait aussi certaines pratiques patronales tendant :

« à interrompre les campagnes syndicales d'organisation, par l'intermédiaire d'espions, de bribes, d'intimidation et de mises-à-pied. » ⁵⁴

C'était le fameux « plan » Shefferman utilisé par la maison Sears, Roebuck et Co. et un grand nombre d'établissements commerciaux. Mais, en dépit de toute la publicité donnée aux escroqueries de certains syndicalistes :

« Quoique cela puisse sembler un paradoxe, l'AFL-CIO est aujourd'hui tenu en plus haute estime qu'à n'importe quelle période dans l'histoire du mouvement syndical.

En dépit des situations scandaleuses qui régnaient dans certains syndicats et qui ont été dévoilées par des comités du congrès durant les deux années passées, le peuple américain est convaincu que l'AFL-CIO a agi de manière prompte et effective pour éliminer la corruption... » ⁵⁵

(51) AFL-CIO News, 21 décembre 1957, p. 10.

(52) Second Constitutional Convention of the American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations 1957, Proceedings, Atlantic City, New Jersey, December 12, 1957, Report of Sixth Day — Thursday Morning Session, p. 17.

(53) AFL-CIO News, 21 décembre 1957, p. 10.

(54) AFL-CIO News, 2 novembre 1957, p. 1 et p. 12.

(55) Report of the Executive Council of the AFL-CIO, Second Convention, p. 313.

Le rapport McClellan publié en mars 1958 attaquait la coopération qui existait entre certains chefs syndicalistes et certaines firmes, coopération personnelle dont les membres des « trade-unions » ne recevaient pas les bénéfices.

Pour éliminer cette situation, le Congrès passa la loi Landrum-Griffin qui fait intervenir le gouvernement de façon beaucoup plus décisive dans les affaires syndicales. ⁵⁶

e) LES COOPÉRATIVES

Discutant de l'échec continu du mouvement coopératif aux Etats-Unis, le Professeur Perlman a déclaré:

« Les coopératives de production étaient un obstacle à un syndicalisme stable non seulement parce qu'elles réclamaient elles aussi l'intérêt, l'enthousiasme et les ressources limitées du mouvement ouvrier dont ses inévitables faillites faisaient une consommation menaçante, mais surtout parce que les deux mouvements étaient incompatibles. » ⁵⁷

Et d'une manière plus spécifique:

« Les causes de leur échec étaient nombreuses : décisions trop hâtives, inexpérience, discipline relâchée à l'atelier, dissensions internes, taux d'intérêt élevé sur l'hypothèque de l'usine et finalement discriminations inspirées par les concurrents. » ⁵⁸

A l'égard des coopératives de distribution, la situation n'était guère différente:

« On a souligné le manque de capital, le manque de lois adéquates concernant le mouvement coopératif, la distance séparant les gens instruits de la classe ouvrière, le manque de qualités propres aux hommes d'affaires parmi les travailleurs, ainsi que la vénalité et la corruption en général trop fréquentes des membres des coopératives. Il est probable que le manque d'administrateurs capables ait joué un rôle des plus importants. » ⁵⁹

L'échec du mouvement coopératif aux Etats-Unis est aussi dû à l'absence de cet esprit de classe, absence qui voua à l'échec les partis politiques ouvriers. Les quelques coopératives qui survécurent ne firent que transformer en hommes d'affaires les ouvriers qui les dirigeaient. Assez rapidement, ceux-ci adoptèrent les caractéristiques de leurs concurrents.

Les expériences malheureuses du mouvement coopératif au 19^{ème} siècle et jusqu'au début du 20^{ème} siècle ne découragèrent pas les syndicats. Si ceux-ci ont abandonné les coopératives de production, ils ont par contre établi des coopératives de distribution, particulièrement entre 1916 et 1920. La faillite de la plupart de celles-ci ne découragea pas

(56) Voir *Relations industrielles*, vol. 17, no 3, p. 320.

(57) SELIG PERLMAN, *A Theory of the Labor Movement*, op. cit., p. 191.

(58) SELIG PERLMAN, *The History of Trade Unionism in the United States*, op. cit., p. 127.

(59) *Ibid.*, p. 65.

non plus les syndicats. L'AFL manifesta son intérêt dans le système coopératif de distribution et des coopératives de « crédit » (qui sont en fait des banques) par l'intermédiaire de son comité permanent qui s'occupait exclusivement de coopératives:

« Les syndicats doivent continuer à élargir les bases du mouvement coopératif par l'intermédiaire du soutien actif des syndiqués, de leurs familles et de leurs amis... En nombre croissant, les syndiqués établissent et font fonctionner leurs propres coopératives de crédit. »⁶⁰

Le nombre de ces coopératives de crédit s'élève à l'heure actuelle à 437.⁶¹

Le CIO était lui aussi en faveur des coopératives. Dans une résolution récente, il déclara:

« Le mouvement coopératif est un instrument efficace pour accroître le pouvoir d'achat des travailleurs et constitue une force croissante dans la bataille contre les monopoles et au temps de dépressions (économiques). »⁶²

Le CIO s'intéressait aussi aux coopératives de production, aux cliniques coopératives, aux cités ouvrières basées sur la coopération et aux coopératives d'assurances. A noter que dans certaines grandes villes comme New-York, les syndicats ont fait construire de grands immeubles destinés en général aux syndiqués ou tout au moins aux familles à revenus modérés. C'est notamment le cas du Syndicat de la Confection pour Dames (ILGWU). Ces appartements sont souvent construits et gérés sur une base coopérative.

Comme l'on voit, le programme du CIO était plus ambitieux que celui de l'AFL. De fait, quoique le mouvement coopératif puisse se développer sur une petite échelle aux États-Unis dans certaines localités où l'industrialisation et le mouvement syndical accusent un développement poussé, il est difficile de prévoir un mouvement coopératif qui puisse faire une concurrence sérieuse aux organisations géantes de production et de distribution qui existent déjà. Peut-on concevoir, par exemple, une coopérative de production d'automobiles qui puisse sérieusement concurrencer la « General Motors »? Ou une coopérative de consommation (épicerie) qui puisse rivaliser avec l'« Atlantic and Pacific Tea Company »? Sans doute, quelques magasins peuvent s'établir et prospérer sous l'égide syndicale, mais à l'heure actuelle il est difficile de concevoir aux États-Unis un mouvement syndical qui ferait du commerce à grande échelle sans perdre pour autant son caractère syndical.

L'intérêt que l'AFL et le CIO manifestaient aux questions économiques ne se limitait pas au mouvement coopératif mais s'étendait à presque tous les secteurs de l'économie américaine, entre autres l'agriculture, qui continue à être l'objet de l'intérêt de l'AFL-CIO.

(60) *Report of the Executive Council of the American Federation of Labor, op. cit.*, pp. 308-309.

(61) *Ibid.*, p. 309.

(62) *CIO Convention Proceedings, 1952*, p. 259.