

L'OUVRIER AMERICAIN

par Paul ROMANO
(traduit de l'américain)

Nous présentons ici un document inédit de grande valeur, sur la vie des ouvriers américains. Cette appréciation ne découle pas seulement du fait qu'il règle son compte définitivement à la fois à l'affirmation absurde suivant laquelle les ouvriers américains n'ont pas de conscience de classe et à la fois au mythe du confort et du luxe des prolétaires américains. Ce serait déjà une raison amplement suffisante pour se faire un devoir de publier le document de l'ouvrier et militant révolutionnaire Romano. Il est indispensable qu'une voix digne de foi s'élève pour détruire la propagande éhontée des firmes hollywoodiennes qui nous montre des ouvriers à salles de bains ou celle des « Reader's Digest » qui dépeint à l'envi les bienfaits de la collaboration de classe.

Les mérites de cette petite brochure sont beaucoup plus profonds. Tout ouvrier, quel que soit « sa patrie » d'exploitation y trouvera l'image de sa propre existence de prolétaire. Il y a, en effet, des caractères profonds et immuables dans l'aliénation prolétarienne qui ne connaissent ni frontières, ni régimes. Mais aussi tout ouvrier, et ceci justement parce que c'est le reflet de l'exploitation « sans phrase » qui nous est donné, sera rempli à cette lecture d'une confiance sans bornes dans les destinées historiques de sa classe, parce qu'il y verra, comme l'auteur, qu'effectivement au moment même où l'ouvrier est au plus profond du désespoir, où sa situation lui semble sans issue « ses réactions et ses propos quotidiens prouvent qu'il reste une voix ouverte à des changements radicaux ».

Le traducteur de cette petite brochure a, lui-même, travaillé plusieurs années en usine. A chaque ligne, il a été frappé par la justesse des observations et surtout par leur portée profonde. Il est impossible pour un ouvrier de rester indifférent à cette lecture. Il l'est encore plus de traduire un tel texte avec indifférence ou même avec routine. A plusieurs reprises, il a fallu s'éloigner assez considérablement de la lettre du texte anglais pour justement en donner une traduction véritablement fidèle. Certaines expressions populaires américaines ont leur correspondant exact en français, mais empruntent des images différentes. Même dans son style descriptif, Romano adopte une optique prolétarienne. Il a fallu en trouver le style correspondant en français, même s'il fallait s'écarter du texte. Certes, cette traduction n'est pas élégante, mais elle est la plus fidèle que nous avons pu donner.

Plus encore à la traduction qu'à la lecture en est frappé par l'universalité concrète de la condition prolétarienne et nous espérons en avoir respecté l'expression.

A nos yeux, ce n'est pas un hasard si un tel échantillon de littérature documentaire prolétarienne nous vient d'Amérique, ce n'est pas aussi un hasard s'il est réellement, sous certains de ses aspects les plus profonds, le premier du genre. On peut être sûr que le nom de Romano restera dans l'histoire de la littérature prolétarienne et y aura même la signification d'un tournant de cette histoire. Le pays le plus industrialisé du monde, possédant le prolétariat le plus concentré, devait provoquer des talents originaux et neufs. C'est là un signe de la vigueur et de la profondeur du mouvement ouvrier américain.

Ph. GUILLAUME.

INTRODUCTION

Je suis un jeune ouvrier qui approche de la trentaine. J'ai passé toutes ces dernières années au sein de l'appareil productif du pays le plus hautement industrialisé du monde. La plus grande partie de mes années de travail s'est passée dans des industries où régnait la production de masse, au milieu de centaines et de milliers d'autres ouvriers. Leurs sentiments, leurs soucis, leurs joies, leur lassitude, leurs fatigues, leurs colères, je les ai tous partagés d'une manière ou d'une autre. Lorsque je parle de « leurs sentiments » j'entends ceux qui sont en relation directe avec les réactions provoquées par le système moderne de production à grandes vitesses. Je suis encore aujourd'hui dans une usine — l'une des compagnies géantes du pays.

Cette brochure est écrite à l'intention de la base ouvrière et son objet est d'exprimer ses pensées les plus intimes dont les ouvriers ne parlent que très rarement même à leurs camarades de travail. En tenant pour ainsi dire un journal de la vie quotidienne à l'usine j'espère révéler les causes du profond mécontentement des ouvriers qui ces dernières années a atteint son point culminant et qui s'est exprimé dans les grèves et débrayages spontanés de ces temps derniers.

L'ébauche de cette brochure a été distribuée à des ouvriers dispersés sur tous les points du territoire. Leur réaction a été unanime. Ils étaient à la fois surpris et heureux de voir imprimées en toutes lettres les impressions et les pensées qu'eux-mêmes n'avaient que rarement exprimé avec des mots. Les ouvriers sont trop épuisés lorsqu'ils rentrent de l'usine pour avoir le courage de lire autre chose que leurs « comics » (1) quotidiens. Pourtant, la majorité des ouvriers qui lurent cette brochure veillèrent tard dans la nuit pour aller jusqu'à la fin une fois qu'ils l'eurent commencée.

Par contre la réaction d'intellectuels sans contacts avec la classe ouvrière, à la lecture de cette brochure, offre un contraste frappant : pour eux ce n'était là que la réédition d'une histoire souvent écrite. Ils étaient déçus. Il y avait trop de saleté et de bruit là-dedans. Ils ne pouvaient pas saisir ce que les mots exprimaient. Ils ne trouvaient rien d'autre à dire que : « Et alors ? » Il fallait s'y attendre. Comment des gens aussi étrangers à l'existence quotidienne des masses laborieuses de ce pays auraient-ils pu comprendre la vie des ouvriers que seuls les ouvriers sont à même de comprendre.

(1) Petits journaux illustrés humoristiques assez enfantins, presque exclusivement composés d'images.

Je n'écris pas pour amener ces intellectuels à approuver les actions ouvrières ou à sympathiser avec elles. Mon intention est bien plutôt de montrer concrètement aux ouvriers eux-mêmes que souvent à l'instant même où ils pensent que leur condition est sans issue, leurs réactions et leurs propos quotidiens prouvent qu'il existe une voie ouverte à des changements radicaux.

CHAPITRE PREMIER

LES EFFETS DE LA PRODUCTION

Il faut bien vivre.

L'ouvrier est forcé de travailler. Il n'a d'autre alternative que de produire afin de se procurer le minimum le plus indispensable à l'existence. La plus grande part de ses heures de veille il les passe à l'usine: C'est là qu'en tant qu'ouvrier il doit penser et agir. Quelles que soient les conditions de travail à l'usine, il lui faut travailler pour vivre. C'est là le facteur décisif qui détermine l'attitude de l'ouvrier dans le système moderne de production. Peut-être ne lui vient-il seulement jamais à l'esprit qu'il puisse devenir quelque chose d'autre qu'un ouvrier, mais cela n'empêche pas que les mille et une pressions de la vie prolétarienne à l'usine le marquent profondément.

L'ouvrier est forcé d'accomplir une tâche qui ne peut que le rebuter : la monotonie, le lever chaque matin, la peine quotidienne qui exige son tribut. Il travaille dans des conditions qui lui sont imposées. Mais ce n'est pas tout, en fait, il se contraint lui-même à accepter ces conditions. Le foyer, la famille, les nécessités économiques font de lui un esclave de cette routine du travail. Théoriquement, il est un salarié libre. Pratiquement, il ne peut à la fois disposer librement de sa force de travail et vivre. En d'autres termes, il pense qu'il a le droit de refuser les conditions qui lui sont faites, mais il se rend compte clairement qu'il doit les accepter. Ces deux pressions contradictoires engendrent au plus profond de lui-même un sentiment d'aliénation.

La vie d'usine est physiquement dure.

Les ouvriers d'usine vivent et respirent dans la saleté et l'huile. Au fur et à mesure que la vitesse des machines est accélérée, le bruit s'accroît, la fatigue augmente, le travail exigé devient plus grand, même si le procès de travail s'en trouve simplifié. La plupart des machines agissant par coupure du métal ou par meulage ont besoin d'un abondant arrosage lubrifiant pour faciliter le façonnage des pièces. Mettre une paire de bleus propres le matin et se trouver, à midi, littéralement trempé d'eau lubrifiée est chose courante.

La majorité des ouvriers de mon département ont les bras et les jambes couverts de boutons d'huile, d'éruptions et de plaques,

les souliers sont trempés et cela provoque des cas constants d'«athlete's feet» (1). Les pores de la peau sont bouchés par des points noirs. C'est là une circonstance très aggravante. Nous aspirons souvent à prendre un tub bouillant et à y tremper pour nous dégraisser et nous libérer de ces points noirs infectieux.

Dans la plupart des usines, les ouvriers gèlent en hiver, étouffent en été et manquent souvent d'eau chaude pour nettoyer la crasse d'une journée de travail. Combien de milliers d'ouvriers ne prennent-ils pas l'autobus avec la sueur et la crasse de la journée leur collant toujours à la peau. Même s'ils disposent des installations sanitaires indispensables, l'envie de quitter l'usine et de rentrer chez eux au plus vite est si puissante que bien souvent ils ne prennent même pas la peine de quitter leurs bleus. Certains, par contre, se récurent systématiquement et prennent une douche avant de quitter l'usine. Ils s'efforcent de faire disparaître les moindres traces d'une journée de travail avant de franchir la porte de l'usine. Vêtus de propre, ils rentrent chez eux un peu détendus après leur dur boulot.

X... est manoeuvre. Il débarrasse les machines des copeaux qui les encombrant, alimente les bacs d'arrosage et aide à l'approvisionnement. Comme un certain nombre de manoeuvres ont été congédiés, il doit fournir un travail plus intense. Il doit servir un plus grand nombre de machines. Le résultat c'est que, comme ses camarades, il se met à transpirer à profusion. L'inconvénient de cet état de chose est le suivant : non seulement il doit remplir les chariots avec les copeaux, mais il doit les vider hors de l'usine. Les changements continuels de température, auxquels ces manoeuvres sont soumis alors qu'ils sont en sueur, provoquent chez eux des affections pulmonaires et des troubles rhumatismaux (arthritisme, etc...). Ils ont cependant fini par découvrir que s'ils portaient d'épaisses chemises de flanelle, la transpiration était absorbée. Evidemment, ils sont continuellement mal à leur aise.

Tous les systèmes d'éclairages électriques que j'ai pu expérimenter à l'usine sont loin d'approcher la lumière solaire dans leur tentative d'épargner les yeux. Le plus souvent, les usines utilisent un éclairage de teinte jaune. Pour en décrire les effets, le mieux est de rapporter ce que les ouvriers disent à ce sujet. Un ouvrier, qui faisait équipe, quitte l'usine et en sortant au soleil cligne des yeux et dit : « J'ai l'impression de sortir d'un puits de mine ».

Parfois des ouvriers qui ne se connaissent même pas se saluent au passage. Un jour, un ouvrier que je ne connaissais pas s'approcha de moi et, pointant du doigt vers le sol, apprécia brièvement : « Alors, de retour à la mine de sel. »

C'est l'heure du repas; dans le hall du restaurant express, un ouvrier, ancien soldat, déclare : « Ces sacrées usines sont des prisons. On y est emmuré sans même avoir la possibilité de prendre un bol d'air frais. »

L'usine est habituellement remplie de lourdes émanations provenant des départements utilisant des moteurs à combustion et de ceux employant des traitements à chaud. Elles remplissent le nez et la gorge. Quelqu'un a écrit sur le tableau d'affichage du vestiaire : « Pourquoi donc personne ne s'occupe-t-il de faire

(1) Sorte d'infection entre les doigts de pied.

quelque chose pour nous débarrasser de cette fumée infernale ? » La question resta posée sans réponse pendant quelques jours, puis quelqu'un d'autre écrivit : « Le syndicat ne vaut rien. Nous sommes toujours aussi enfumés. »

Dans les diverses usines où j'ai travaillé, je remarquais habituellement que les vieux ouvriers chiquaient. Et bien, il y a une raison très précise à cela, qui est la suivante :

1° C'est une manière de compenser l'interdiction de fumer au travail ;

2° Il paraît que cela absorbe les émanations, les poussières et les limailles qui envahissent l'atmosphère.

J'ai repéré plusieurs jeunes ouvriers qui suivent maintenant cet exemple. Je demandais à l'un d'entre eux pour quelle raison il chiquait. Il me dit que c'était parce que chaque nuit en rentrant chez lui il avait la gorge et le nez littéralement tapissés de la poussière de l'atelier. Il me dit aussi que cela protégeait les poumons. De nombreux ouvriers qui chiquent ont maintenant les dents décolorées. D'autres prennent du tabac à priser.

J'ai aussi fait les observations suivantes concernant d'autres métiers :

Les ouvriers fondeurs ont la plante des pieds cuite. C'est un travail étouffant qui se fait dans une saleté repoussante et dans une atmosphère enfumée avec les pieds qui vous brûlent. De plus, il y a toujours le risque d'être brûlé par le métal fondu.

Les conducteurs de grues respirent les émanations, la poussière, les gaz, les bouffées de chaleur qui montent du moteur dans leur cabine. Dans une usine les conducteurs de grues se plaignaient amèrement d'être forcés d'uriner dans un seau parce qu'ils n'ont pas le droit de quitter leur cabine.

La soudure à l'arc est aussi un sale travail. On a le masque sur la tête de longues heures durant. C'est un travail étouffant. L'éclair de l'arc peut rendre aveugle. De tels accidents se sont souvent produits pendant la guerre.

La routine de l'usine est souvent cause de désagréments physiologiques et d'énervements d'un caractère très intime. Le matin au réveil, l'ouvrier se trouve en présence du dilemme suivant : doit-il soulager ses intestins avant de quitter la maison, ce qui le forcera à courir pour arriver au travail à temps ? Ou doit-il rester mal à son aise, jusqu'à ce qu'il ait la possibilité de se satisfaire à l'usine ? D'un autre côté, à l'usine, l'obligation où il se trouve de satisfaire à ses bons de commande risque de lui interdire de quitter son travail au moment où il aura envie d'aller aux water. Il arrive que, dans de telles situations, il arrête sa machine avec colère en disant : « Au diable ce boulot. Quand il faut y aller, il faut y aller. » La solution qu'il adoptera, en définitive, importe peu, l'essentiel c'est que ce qui ne devrait être qu'une question de pure routine personnelle devient matière à conflit, à énervement et à malaise.

Bien que la direction ne cesse de rappeler qu'il y a une infirmerie à la disposition des ouvriers et que la plus petite coupure ou contusion doit être signalée, il est rare que les ouvriers aillent à la visite ou aux soins. Ils craignent en effet qu'un blâme étant porté à leur dossier, ils soient classés à l'avenir dans la catégorie des ouvriers imprévoyants, appréciation valable non seulement pour son usine, mais pour toutes les usines où il voudra travailler.

Un matin, où les ouvriers gelaient de froid dans un atelier, ils

constituent une délégation qui monte à la direction. Leur point de vue est le suivant : « Ou on nous chauffe ou nous rentrons chez nous. »

Je me souviens aussi d'un morne et glacial lundi d'hiver : les ouvriers sont en train de mettre leurs biceps au vestiaire. Un ouvrier rentre et, avec un bref juron, il exprime les sentiments et l'opinion de tous : « Saloperie » (1). Tous comprennent et chacun se dit : « Tu peux répéter la même chose pour moi, vieux frère. »

Elle est encore plus dure moralement.

Parfois, il arrive qu'un ouvrier, qui a servi une machine de longues heures d'affilées durant des semaines et des mois, est victime d'une dépression nerveuse. Pour en arriver à ce point il faut évidemment qu'il ait fourni un travail soutenu durant une longue période. Dans une usine, où j'étais délégué, j'eus un jour à examiner une machine. Son conducteur était assis, il tenait sa tête entre ses mains. Il sautait aux yeux que quelque chose ne tournait pas rond. Je m'enquerrais et il me dit que s'il ne sortait pas immédiatement, il s'effondrerait. Je le dirigeais vivement sur les vestiaires et il sortit de l'usine. Quelques jours plus tard, il m'avouait qu'il n'avait jamais été aussi près de l'effondrement nerveux. Dans le même département, je connaissais un ouvrier qui avait été victime d'une dépression nerveuse à la suite d'un accident mécanique au cours duquel des éclats de sa machine, qui s'était brisée en pleine marche, lui étaient retombés dessus comme si ça pleuvait. Souvent, sous la double pression des ennuis familiaux et des ennuis professionnels, certains sujets deviennent terriblement nerveux. Au travail, à force de manipuler continuellement des copeaux, les ouvriers ont les ongles des mains cisailés. C'est parfois douloureux et c'est toujours irritant et pénible. De nombreux accidents sont provoqués par un simple moment d'inattention. Le plus fréquent consiste à se couper en attrapant un copeau qui s'échappe de la machine. De nombreuses machines imposent à l'ouvrier l'exécution d'une série monotone de gestes identiques. Avec le pied il appuie sur un levier pendant que ses mains sont occupées à fixer la pièce et à manier d'autres leviers. La répétition de mêmes mouvements durant des semaines et des semaines, engendre parfois un état d'hébétéude et une sorte de vertige. Le résultat c'est qu'un jour l'ouvrier mettra ses mains dans la machine au lieu d'y mettre la pièce. Après ce genre d'accident le conducteur se demande lui-même : « Pourquoi donc ai-je fait cela ? »

L'activité militante de l'ouvrier américain a un caractère intermittent. Elle peut être acharnée, insidieuse ou ralentie. Il se peut que, durant des mois, il n'y ait pas d'expression ouvrière violente de mécontentement. Même durant des années. Cela ne contredit pas le fait qu'au fond de lui-même l'ouvrier est continuellement poussé à se révolter. De telles révoltes choisissent un beau jour le premier prétexte venu pour éclater.

C'est ainsi qu'un matin, un ouvrier vient vers moi et s'assied dans la travée où se trouve mon armoire de vestiaire. C'est un

(1) « Horseshit » : littéralement : « merde de cheval ».

ancien combattant, il a été blessé outre-mer. Il déclare brusquement d'une voix forte : « Faisons la grève. » Je le regarde étonné et lui demande : « Qu'est-ce qu'il te prend ? » Il répond : « Je peux plus le supporter. » Je demande : « Supporter quoi ? »

— Ce sacré bang-bang-bang de la machine me rend timbré. Je deviens fou. En avant, en arrière, en avant et en arrière.

La machine qu'il conduit est une emboutisseuse à froid.

Elle emboutit des rondelles d'acier de 12 mm. 7 d'épaisseur et de 38 mm. de diamètre. Cela nécessite une pression énorme et comme l'emboutissage se fait à froid, la machine fait un bruit de pillonage régulier qu'accompagne le va-et-vient du bras d'alimentation. J'ai moi-même travaillé plusieurs semaines de suite à côté de machines de ce type. Après avoir quitté le travail on garde longtemps encore dans la tête le bruit de ce martèlement continu.

Demandant à un ouvrier son âge, il me répondit : « Trente ans ». Comme je lui disais qu'on n'avait jamais que l'âge que l'on se sentait avoir, aussi bien de corps que d'esprit, il me répondit : « Si c'est vrai, tel que tu me vois, je suis un vieil homme. »

Un jeune ouvrier de ma connaissance racontait qu'il était toujours dans un état de tension continue parce que son patron passait son temps derrière son dos à lui crier après. Aussi, chaque fois qu'il voyait arriver le patron, il se cachait. Et pourtant, si une altercation ouverte éclatait avec le patron, il se mettait subitement en colère et menaçait de prendre son compte.

On rencontre aussi ce type d'ouvrier qui, chaque matin en arrivant au vestiaire, déclare : « Ce n'est pas à nous de chercher à comprendre, nous, on n'a qu'à travailler et à crever. »

La réaction de l'ouvrier est la suivante : « La seule chose qui intéresse la direction c'est produire et produire encore. » C'est là sa manière à lui de protester contre le mépris intégral de l'individu. C'est aussi ce qu'exprime des déclarations de genre : « Pour quoi donc nous prennent-ils, pour des bouts de ferraille ? »

CHAPITRE II

L'EXISTENCE ENTIÈRE TRANSFORMÉE EN UNE VIE DE L'OUVRIER

Je travaille toute la semaine pour le vendredi soir.

L'existence de l'ouvrier est transformée en une vie de labeur. Il ne sait même pas jouer. Après le travail quand il parle en compagnie d'autres ouvriers la conversation retombe invariablement sur le sujet de l'usine. C'est comme une drogue dont il ne peut se débarrasser. L'ouvrier pense continuellement au jour de paie et à la fin de la semaine. Ses heures de loisir sont toujours déterminées par l'éternelle préoccupation : « Je ne peux pas me coucher tard parce que je dois aller travailler demain. » Lorsqu'arrive le dimanche soir, il est abattu à l'idée de reprendre le travail le lundi matin. Ce procès incessant se répète sans répit. Il attend ardemment le week-end et lorsqu'il arrive il disparaît si vite qu'il

n'a pas le temps d'en profiter. Il dit : « Je travaille toute la semaine pour le vendredi soir. »

Il arrive parfois qu'un ouvrier ait plusieurs jours de congé à la file. Dès qu'il en est informé l'état de tension psychologique, dans lequel il vit habituellement, commence aussitôt à se dissiper. Au bout de quelques jours il commence à jouir du repos et de la quiétude d'esprit. Son travail lui-même lui apparaît sous un jour meilleur. Il a l'occasion de sortir de sa sphère limitée. La pression qu'exerce sur lui le travail quotidien se relâche temporairement. Assez bizarrement cependant durant de brefs instants, il se sent envahi par un inexplicable sentiment de culpabilité parce qu'il n'est pas au travail. Le retour à l'usine est pénible. Pendant les premières heures d'atelier, l'ouvrier a l'esprit encore plein de ses vacances. Puis, vient la fin de la journée. Rien ne distingue plus l'ouvrier, dans son apparence et dans ses sentiments, de ce qu'il était avant que cette coupure ne se produise.

Les effets de la production sont d'un caractère très insidieux. Leur accumulation finit par constituer une force extraordinaire. Il est des jours où certains ouvriers rentrent chez eux plus tôt ou même ne viennent pas du tout travailler.

L'ouvrier est souvent amené à se jouer lui-même la comédie pour se forcer à travailler toute la semaine. Mardi, il se promet de se payer des vacances le lendemain. Lorsqu'arrive mercredi, il se dit : « Je vais travailler aujourd'hui et je prendrai mon jeudi à la place. » Il continue ce manège jusqu'au vendredi. Alors, il se dit : « Autant finir la semaine. Huit jours de plus ne vont pas me tuer. »

Un ouvrier avait gagné 50 dollars (1) sur un pari. Lorsqu'il apprit la bonne nouvelle il travailla encore quatre heures puis il s'en alla.

De temps en temps, il y a des exercices d'incendie. Les ouvriers sortent de l'usine pour cinq minutes. Chacun en profite pour fumer. On peut alors entendre des réflexions de ce genre : « Ce que j'aimerais pouvoir rentrer chez moi maintenant » ou « Si seulement on pouvait rester dehors jusqu'à ce soir. »

Une dizaine d'ouvriers de mon département sont assis autour d'une table à déjeuner. Comme la demi-heure d'arrêt prend fin, l'un d'entre eux propose imperturbablement : « Restons donc ici (au Restaurant express) au lieu d'aller travailler. Nous travaillons dur. Que peuvent-ils nous faire si nous restons ici. »

Il y a une vieille expression populaire que l'on répète toujours le jour de paie : « Un autre jour, un autre dollar. »

Lorsqu'arrive le jour de paie, le vestiaire est plein de bruits et de mouvement.

C'est le seul jour de la semaine où l'on siffle, où l'on bavarde et où il y a de l'animation. Ce pour quoi les ouvriers ont lutté toute la semaine arrive enfin, aussi est-il normal qu'ils cherchent une justification de leurs souffrances dans la « bonne vieille paie ».

Par contre, il y a certains moments où l'ouvrier est psychologiquement poussé à rester à l'usine. Ainsi que nous le savons, un ouvrier passe la plupart de sa vie active à l'usine ou à son travail. Son existence entière, en conséquence, tourne autour de son travail. Son subconscient est littéralement submergé par les faits et les pensées se rapportant aux machines, aux ouvriers, aux patrons, à la régularité des heures de travail, à leur répétition continue.

(1) 20.000 francs au taux libre.

Lorsqu'il est hors de l'usine, il respire un peu plus comme un homme normal. Son foyer semble mieux exprimer l'essence de son existence. Lorsque survient la coupure du week-end, il se sent libéré pour un moment de la pression de l'usine. Puis, crac ! lundi arrive et il lui faut se remettre au travail quotidien. Bien souvent cette simple réadaptation provoque une extraordinaire tension de l'esprit. C'était encore bien pire pendant la guerre où très souvent la journée de travail était de douze heures, ceci six à sept jours par semaine. Les ouvriers étaient tellement habitués à l'usine qu'il leur arrivait de préférer rester que de s'en aller. Plus les heures de travail sont longues, plus il est facile de se laisser complètement plonger dans le travail. Mais il y a un revers à cela. Au fur et à mesure que la journée de travail diminue et que la semaine raccourcit, les ouvriers se mettent à réclamer une semaine de travail toujours plus courte.

Un jour que nous revenions à la semaine de 40 heures, les commentaires sur cet événement allaient bon train. La plupart témoignaient de ce que les ouvriers en étaient très satisfaits. Certes, ils sont mécontents de perdre les heures supplémentaires dont ils ont gravement besoin, mais étant donné que l'initiative ne vient pas d'eux, ils se consolent en pensant qu'ils ne sont pas les responsables de leur manque à gagner. C'est ce qu'exprime cette phrase que j'ai entendue : « Je ne demande pas à faire des heures supplémentaires. Si la compagnie m'en donne à faire je travaillerai, mais j'espère qu'on nous en donne pas à faire. »

Sur ce sujet des heures supplémentaires, on constate parfois que les ouvriers sont mécontents si d'autres ouvriers refusent d'en faire parce qu'ils craignent de voir supprimer leurs propres heures supplémentaires. Ils n'aiment pas en faire, mais ils sont obligés de les accepter sous l'empire des nécessités économiques.

J'ai aussi assisté à des discussions à bâtons rompus sur ce sujet. Un ouvrier disait : « Si nous travaillions six heures par jour, cinq jours par semaine. » Un autre répondait : « Pendant que tu y es, pourquoi pas deux heures par jour, quatre jours par semaine. »

Il doit y avoir une meilleure façon de gagner sa vie.

On constate, aujourd'hui, chez les ouvriers, une attitude qu'on n'observait pas avant-guerre. C'est celle que les ouvriers expriment de la manière suivante : « Il doit exister une meilleure manière de gagner sa vie. » Cela représente un changement notable. On lance successivement plusieurs idées : ouvrir un bistrot, un comptoir de marchand de glaces, une petite blanchisserie. Aucun des ouvriers n'était capable de réunir à lui seul les fonds nécessaires, aussi il fut beaucoup question d'associations à plusieurs. Finalement, tous renoncèrent à leurs projets, ils avaient conscience que leurs ressources financières leur permettaient tout juste de vivre.

J'ai remarqué que les ouvriers avaient de plus en plus tendance à parler en termes de sécurité. Comment peut-on se la procurer, etc., etc... Le sentiment prévaut fortement que les ouvriers sont trop déplacés de droite et de gauche. Ils ne pensent plus à leur métier actuel que dans des termes d'une année ou deux : « Lorsque la production sera vraiment lancée, les entrepôts de stockage

ne tarderont pas à être pleins. » En bref, ils s'attendent au krach. Chaque fois que la semaine de quatre jours est appliquée, les ouvriers parlent comme si la crise était déjà là. Par contre, lorsque l'on est assuré de travailler toute la semaine, certains ouvriers prendront un jour de sortie.

L'ouvrier, qui a une femme et des enfants, considère que le célibataire, qui n'a personne à sa charge, a toujours tous les torts de son côté. Voici comment il arrive à cette conclusion : La vie à l'usine est abrutissante. Quiconque n'est pas forcé de la supporter par nécessité économique risque à tout moment de tout laisser tomber ou de faire preuve d'irresponsabilité dans le travail. Il est courant d'entendre un ouvrier dire à un autre : « Pourquoi restes-tu à l'usine ? Si j'étais célibataire il y a longtemps que j'en serais sorti. »

Un des contrôleurs me déclare un jour qu'il va se mettre dans les affaires. Jour après jour, il se lève à la même heure, exécute le même travail et rentre chez lui. Il dit qu'il refuse de supporter plus longtemps cette existence. Cette monotonie l'use. Il ne veut pas gaspiller sa vie de cette manière. Autant changer, dit-il, avant qu'il ne soit trop vieux. Cela lui est égal de perdre ainsi toutes ses économies, au moins il sera libre pendant quelque temps. Il était dans les fusiliers-marins pendant la guerre, et il a participé aux piquets durant la grève. Je lui dit qu'il était condamné à rester à l'usine quoi qu'il fasse et il en fut très affecté. Il prit quand même un mois de congé, échoua dans sa tentative et finit par revenir.

Les ouvriers changent souvent d'usine dans l'espoir de trouver des conditions meilleures dans un autre emploi. Souvent, ils accepteront même d'être moins payés si leur nouvelle place semble devoir leur assurer la tranquillité d'esprit. De nos jours, il est cependant devenu clair que les conditions de travail sont partout les mêmes. Un changement de travail peut avoir l'attrait de la nouveauté, mais cela ne dure pas plus d'une semaine environ.

La femme et les enfants.

L'ouvrier n'arrive pas à expliquer lui-même la véritable signification de ses souffrances. Quand il arrive chez lui, il constate que sa femme après une dure journée de labeur ménager ne prend bien souvent aucun intérêt à ses problèmes. Il s'en rend compte et il souffre de ne pouvoir même pas se soulager auprès de sa femme. Pourtant, il parle souvent de son travail à ses enfants. Ce n'est pas que ceux-ci puissent le comprendre, mais cela le délivre d'un poids.

En d'autres occasions, pourtant, sa femme est la seule personne à qui il puisse se confier. Beaucoup de femmes d'ouvriers en connaissent aussi long sur l'usine de leur mari que ses propres camarades d'atelier.

Autour de la table familiale, le soir au dîner, les tracas et les accrocs de la journée sont passés en revue. C'est une altercation avec le contremaître, une pièce ratée, ou des incidents mécaniques. Si au cours de la journée, l'ouvrier a fait preuve d'initiative personnelle dans son travail ou qu'il s'est montré capable de résoudre un problème mécanique délicat qui le préoccupait, il le racontera à sa femme en termes enthousiastes.

Souvent l'ouvrier se réveille un jour de repos en croyant que c'est un jour de travail. Samedi ou dimanche par exemple. Il se réveille en sursaut, s'aperçoit qu'il n'a pas mis le réveil et réalise avec affolement qu'il est en retard. L'usine ne quitte jamais son subconscient. La plupart des ouvriers ont mis au point une technique du réveil pour se lever le matin. Le réveil remonté est placé à deux ou trois mètres du lit. Pour l'arrêter, on est forcé de se lever et d'atteindre le réveil en marchant, en trébuchant ou par n'importe quel autre moyen. Ce procédé permet à l'ouvrier de se réveiller suffisamment pour prendre conscience qu'il est temps de se lever. Lorsque le réveil est placé à côté du lit il est courant de l'attraper d'un geste, d'arrêter la sonnerie, de se reposer quelques minutes de plus et d'être en retard pour le travail. Il faut alors se dépêcher, on s'énerve et toute la famille est sens dessus-dessous.

Souvent la femme doit assurer le premier lever à 5 ou 6 heures du matin. Cela s'ajoute aux fatigues de sa journée puisqu'elle doit se réveiller à nouveau un peu plus tard pour les enfants. Les occasions de troubles dans la vie familiale ne manquent pas. Le résultat, c'est des querelles et des discussions dès le matin et au bout de tout cela, le mari part au travail sans sa gamelle préparée.

Le travail par équipe est aussi occasion à conflits dans la vie familiale. La troisième équipe de minuit à sept heures du matin est la pire. Certains l'appellent l'équipe cauchemar. La famille peut rarement se réunir et attend avec impatience la fin de la semaine. L'ouvrier rentre à la maison au commencement de la journée et essaye de dormir alors que les enfants courent et jouent autour de lui. Il s'énerve contre les gosses et hurle après sa femme parce qu'elle ne les fait pas rester tranquilles. Il travail dur toute la nuit et voilà ce qui l'attend à la maison.

Aussi bien la seconde que la troisième équipe interdisent à mari et femme de partager les intimités du mariage d'une manière rationnelle et humaine. Beaucoup de jeunes ouvriers considèrent la venue d'un bébé dans la famille comme une charge supplémentaire et se demandent s'ils pourront gagner assez pour l'élever. Si jamais un accident se produit quand même ils se voient encore plus étroitement enchaînés. Aussi de nombreux ouvriers en viennent à faire avorter leurs femmes. J'ai ainsi connu un cas de ce genre à l'entreprise où une femme fut très malade à la suite d'un avortement et en supporte aujourd'hui encore les conséquences. Elle avait déjà deux enfants à la maison. C'est une famille qui aime les enfants. Il est clair que seules des raisons économiques ont motivé cet avortement.

Le soir, après le dîner, dans la pièce commune à peine est-on assis depuis quelques minutes que l'on tombe profondément endormi dans le fauteuil de la maison. Voici comment les ouvriers présentent la chose :

« Je mets la radio. J'entends le speaker annoncer : « Voici l'émission du soir des produits Lux. » et puis c'est tout. Je me réveille quelques heures plus tard. Torticolis, mal derrière la tête et hop au lit. »

Voici encore quelques aspects de la vie familiale : de nombreux ouvriers disent : « J'ai toujours de la bière au frais. Je bois habituellement une demi-douzaine de bouteilles avant d'aller me

coucher. » Ou bien : « Se détendre avec une bonne bouteille de bière. »

Bien souvent l'ouvrier faisant une promenade un jour de congé évitera systématiquement les rues qui conduisent au travail. Il finit par ne pas pouvoir voir ces maisons et ces sites qui jalonnent le chemin de l'usine. Ou alors il refera délibérément le trajet qui mène à l'usine et passera devant sans s'arrêter justement parce qu'il est libre de le faire ce jour-là. Par contre des ouvriers se font souvent une obligation d'amener toute la famille le dimanche sur les lieux de l'usine. Arrivés là, ils expliquent aux leurs dans quelle partie de l'usine ils travaillent.

L'ouvrier s'efforce d'introduire à l'usine un peu de sa vie familiale, aussi montre-t-il souvent à ses camarades de travail les photos de ses enfants qu'il garde dans son portefeuille. Parfois, c'est la photo de sa maison. Il est fréquent de voir les couvercles des boîtes à outils tapissés à l'intérieur de toutes sortes de photos. Un gars y avait une photo d'un poste d'essence dont il avait autrefois été le propriétaire, un autre y montrait celle de son auto.

Bien que les ouvriers se mettent continuellement en grève, pendant les périodes intermédiaires, l'attitude qui prévaut chez les ouvriers semble devoir exclure toute perspective de nouvelles grèves. Les ouvriers rappellent continuellement qu'ils ont une femme et des enfants et que cela leur donne des responsabilités. Ils disent à qui veut les entendre :

« Je ne peux pas me permettre de quitter le travail ou de me mettre en grève. Si tu étais marié, tu comprendrais et tu saurais ce que cela veut dire. »

Il y a des périodes où il est très difficile d'arriver à tirer quoi que ce soit des ouvriers. Le contact est rompu. On peut décrire fidèlement un tel état d'esprit en disant que les ouvriers se sont repliés sur eux-mêmes et qu'ils réfléchissent sur leur situation et cherchent à s'y retrouver. Les événements, au fur et à mesure qu'ils surgissent, sont le véritable levain qui transforme ces pensées en actions. La moyenne des ouvriers a trop de responsabilités pour que des mots suffisent à les convaincre.

(A suivre.)

directeurs, que vous ne tenez rien quand je suis sous votre main... Vous avez à redouter toutes les autres parties (de la conspiration)... vous les frapperiez tout en me frappant et vous les irriteriez »! C'est une sorte de chantage : relâchez les Egaux et gouvernez « populairement » ou vous serez chassés soit par les patriotes, soit plutôt par les royalistes. Les directeurs ayant refusé d'entendre cet appel, il fallait essayer de sauver le maximum de conjurés. Des babouvistes décidèrent donc de cacher l'aboutissement communiste de leur programme (ils le purent, car Sylvain Maréchal était inconnu de la police et n'avait pas été arrêté, d'autre part, les écrits les plus nettement communistes n'avaient pas été saisis). Ils nièrent, également, toute idée de conspiration et de prise du pouvoir. Mais la justice bourgeoise sut frapper ses ennemis de classe; Babeuf et Darthé furent condamnés à mort, Buonarroti, Germain et trois des plus actifs agents d'arrondissement à la déportation.

La tactique de Babeuf avait doublement échoué : il succombait et il ne laissait aucun message explicite. Le seul témoignage utilisé au XIX^e siècle fut le livre de Buonarroti : « Conspiration pour l'égalité, dite de Babeuf » (Bruxelles 1808). Or, Buonarroti, de par son expérience précédente était le moins apte à développer les perspectives communistes de la doctrine. « L'analyse de la doctrine de Babeuf », rédigée par lui en 1796, montre déjà qu'il était bien plus près des démocrates de gauche que de Babeuf et de Maréchal. Aussi l'apport le plus original des Egaux a-t-il été perdu pour les socialistes qui précéderent Marx; mais pour nous, il revêt tout son sens. Nous voyons dans ce socialisme, qui tend déjà vers le socialisme scientifique, la convergence des aspirations des paysans et des ouvriers; nous y trouvons la preuve que prolétariat et communisme sont indissociables. Dès leur constitution en classes, les travailleurs entrevoyaient le terme naturel de leur marche. La mort de Babeuf, les insuffisances de son message, les tentatives de déformer sa pensée n'ont pu empêcher le communisme de se relever avec plus de vigueur en 1848. C'est là, une des plus importantes leçons que nous puissions tirer de cette étude : la pensée révolutionnaire prolétarienne ne suit pas une courbe régulièrement ascendante; au contraire, les périodes de recul ont été fréquentes et parfois très longues, mais chaque fois, le communisme s'enrichissait de l'expérience précédente et atteignait un niveau plus élevé.

Jean LÉGER.

DOCUMENTS.

L'OUVRIER AMÉRICAIN

(suite)

par **Paul ROMANO**

(traduit de l'américain)

Nous publions la suite du témoignage remarquable de l'ouvrier américain Romano, dont nous avons déjà donné, dans le numéro 1 de notre Revue, les deux premiers chapitres qui décrivaient les conditions générales d'existence des prolétaires américains, chez eux et au travail.

CHAPITRE III

LA VIE A L'USINE DEPUIS LA FIN DE LA GUERRE

L'intensification du travail.

Au moment de la grève des téléphones, au printemps 1947, nous avons obtenu une augmentation de 11 cents 1/2 (1). Aussitôt la cadence des machines a été encore accélérée pour annuler cette augmentation. Lorsque nous l'avons obtenue, la plupart des ouvriers disaient que la Compagnie nous la ferait recrachter.

Avant, il arrivait que l'ouvrier ait la possibilité de fumer un peu plus souvent. Maintenant il doit passer sa journée à surveiller la machine, changer et nettoyer les outils. Les pauses sont plus courtes. Si bien que c'est un ouvrier encore plus épuisé physiquement et moralement qu'il ne l'était auparavant qui quitte l'usine chaque soir. Les instants de détente sont de plus en plus rares.

D'un autre côté, cependant, plus la machine va vite plus l'ouvrier cherche à la quitter, bien que cela augmente les risques de bousillage du matériel.

Dans de nombreux départements les ouvriers doivent maintenant conduire trois ou quatre machines là où, auparavant, un ouvrier n'en conduisait qu'une seule. Aussi il leur faut continuellement sauter de l'une à l'autre. Il ne se passe pas de jour sans que quelqu'un ne se plaigne d'être complètement épuisé.

Un ouvrier qui travaille sur une machine automatique à grande vitesse disait : « Je suis forcé d'en mettre un drôle de coup pour conduire une machine rapide. Tout le temps occupé à ranger les

(1) 38 francs environ au taux de change officiel.

pièces, alimenter la machine et monter de nouveaux outils. Si on me mettait sur une machine plus lente je ne pourrais me faire au changement de cadence et pourtant ce serait des vacances pour moi en comparaison de la machine rapide que je conduis.»

J'ai coulé mes temps (2).

L'usine a un système de rémunération au rendement. Il se révèle que la Compagnie vole à tout propos sur le boni des ouvriers. Beaucoup demandent : « Mais pourquoi donc font-ils cela ? » Le calcul des bonis devient très compliqué, spécialement lorsque l'on donne aux ouvriers des cartons dressés par le Bureau des Temps Élémentaires. On accuse couramment la Direction de déchirer les cartons distribués aux ouvriers.

Voici un ouvrier qui se lance dans une discussion longue et passionnée sur le salaire au rendement. Il raconte comment il faut s'épuiser pour atteindre ou dépasser les normes imposées. Une journée normale de travail permettrait de relâcher un peu la tension à laquelle on est soumise et, de toute manière, on ne devrait pas en demander plus aux ouvriers. Il s'écrie avec véhémence qu'il aimerait bien étrangler l'inventeur du boni ou du salaire au rendement.

Lorsqu'à la fin de la journée les conducteurs ne sont pas arrivés à faire leur boni, il leur échappe ce cri du cœur : « Je suis tombé mort » (3). Cela veut dire que l'ouvrier s'est épuisé pour n'arriver à rien.

Produire ou ne pas produire.

La vitesse des machines est accélérée d'environ 40 %. Les ouvriers sont enfermés dans la contradiction suivante : continuer à ce rythme risque de leur faire rapidement perdre leur travail. Les ouvriers sont divisés sur cette question. Certains pensent que cela ne change rien ; lorsque la grande dépression arrivera, disent-ils, de toutes manières nous ne serons pas épargnés. D'autres se mettent sans plus se troubler à réduire peu à peu leur production journalière. De plus, d'autres ouvriers sont poussés à diminuer leur quota au fur et à mesure que l'intensification du travail fait sentir ses effets. Produire ou ne pas produire, dans ces conditions, est la question qui se pose. Le coût de la vie monte en flèche, forçant l'ouvrier à produire pour augmenter un peu sa paye avec son boni, grâce auquel il pourra faire face à ses besoins quotidiens.

Lorsque les chronos surgissent, l'ouvrier trouve une foule de prétextes pour arrêter sa machine. Il sent en lui un profond ressentiment lorsqu'il voit arriver l'homme des bureaux avec sa montre à la main. C'est alors qu'il utilise toutes les ficelles du métier pour ralentir sa machine et aussi pour réduire sa propre activité. Le chrono est un indésirable à l'usine. Où qu'il aille se sont des yeux

(2) *I dropped dead*, littéralement : « Je suis tombé mort ».

(3) En français il n'existe pas d'expression correspondante ; on se contente de dire « j'ai coulé mes temps », ce qui n'exprime pas ce sentiment d'impuissance que traduit l'expression américaine.

pleins de ressentiments qui le suivent. Il en a conscience et très souvent c'est tout juste s'il ne s'excuse pas ; parfois, par contre, il est agressif.

La Compagnie vérifie ses comptes.

Les relations entre le pointeau et l'ouvrier ont toujours été tendues. L'ouvrier cherche toujours à faire de la gratte et le pointeau est toujours persuadé que l'ouvrier essaye de le rouler. Évidemment, la personnalité du pointeau finit par s'identifier aux yeux des ouvriers avec la nature de son emploi et ils le considèrent plus ou moins comme un « salaud » (4). Il épluche leurs feuilles de travail pour voir s'ils ne le roulent pas et les ouvriers lui en veulent. Néanmoins, ils trichent chaque fois qu'ils en ont l'occasion, soit en volant des pièces qui ont été déjà ramassées et comptabilisées, soit en trompant délibérément le pointeau sur le chiffre de celles qu'ils ont faites. Voler un panier de pièces à la Compagnie est un art que nombreux pratiquent. Dans la matinée, un ouvrier volera un panier de pièces ; mais si ce même ouvrier, dans l'après-midi, se voit accidentellement frustré de quelques pièces par le pointeau, il deviendra furieux et exigera qu'elles lui soient comptées, bien qu'elles ne signifient que peu de chose. Sur certaines machines des compteurs ont été placés pour vérifier si l'ouvrier n'a pas volé des pièces. Ces compteurs déterminent le nombre de cycles opératoires qu'a fait la machine. Un cycle opératoire équivaut à une pièce de travail terminée. On voit que tous les moyens possibles sont mis en œuvre pour tirer le maximum de ce que l'on peut obtenir des ouvriers.

La Compagnie contrôle maintenant l'usage de la force électrique durant les quinze minutes qui précèdent l'arrêt du travail. De nombreux ouvriers, ayant déjà atteint leur quota à cette heure, arrêtent leurs machines. Il semble donc que la Compagnie désire évaluer la quantité de travail dont elle est frustrée.

L'ouvrier les vérifie deux fois.

L'ouvrier devient un comptable et calcule avec soin le taux de son pourcentage quotidien, afin de contrôler les reçus de la Compagnie pour voir s'il n'a pas été roulé. Il fait de même avec son bulletin de paie chaque semaine. Il est littéralement furieux si la Compagnie ne lui a pas donné son dû.

Cette semaine on a fait l'inventaire à l'usine. De nombreux ouvriers, manœuvres, mécaniciens, chauffeurs, rectifieurs, etc., y participaient. Durant tous ces derniers mois les ouvriers ont volé des paniers de pièces afin de pouvoir satisfaire leurs bons de commande. De toute évidence il y aura un manque s'élevant à des dizaines de milliers de pièces à l'inventaire. Les ouvriers apprécient beaucoup l'humour de la situation.

Notre département est un département productif. La norme que nous devons atteindre est de 100 %. Pour y arriver cela demande

(4) *Bastard* : littéralement « bâtard », mot assez fort, équivalent presque à « pourri ».

la journée entière. Généralement ce n'est que durant les trois derniers quarts d'heure que nous faisons du boni. Aussi arrive-t-il la chose suivante : le pointeau commence à passer parmi les ouvriers justement à cette heure pour boucler les comptes. Nombreux sont ceux qui perdent ainsi leur boni parce que le pointeau arrive trop tôt. Cela a souvent provoqué de violents éclats. Un jour un ouvrier circula dans les travées pour dire aux autres de ne pas arrêter le travail avant la sonnerie de fin de journée. De toutes manières les ouvriers se trouvent en présence d'une contradiction : on leur dit de fermer leur machines tôt, mais la perte de leur boni est une catastrophe pour eux. Voici comment ils tournent la difficulté : une fois que le pointeau est passé, ils remettent en marche leur machine pour le compte de l'ouvrier de l'équipe suivante de telle sorte que, lorsque celui-ci arrive, il trouve dans le panier le travail tout fait qu'il aurait normalement perdu lorsque seraient arrivées les dernières minutes de la journée. A son tour, ce dernier lui rend le même service. Ainsi certains ouvriers passent leur dernière demi-heure à travailler pour l'ouvrier qui leur succède. Cependant, beaucoup d'autres ne le font pas. Coinçés entre les exigences contradictoires qui découlent, d'une part, de l'inefficacité de la compagnie dans l'organisation du travail et des taux de rendement élevés du travail aux pièces, ainsi que de leur désir de faire du boni, d'autre part, ils se sentent trop épuisés à la fin de la journée pour changer les outils ou faire du travail supplémentaire pour le compte du camarade qui va prendre leur place. Fermer la machine aussitôt que possible et ne plus la voir est un désir que ne les quitte jamais.

Violation des règlements.

Dans notre usine il existe un ensemble de règlements d'atelier. Si l'on enfreint l'une quelconque des règles prescrites on est passible d'un blâme. Trois blâmes donnent à la compagnie le droit de vous renvoyer. Il est facile à la compagnie d'user de ce droit quand elle le veut, si elle cherche à renvoyer quelqu'un. Un ouvrier me disait un jour : « Ils peuvent te renvoyer quand ils veulent. Tout ce qu'ils ont à faire c'est de dire que tu as raté tes pièces à trois reprises, à moins qu'il ne leur suffise de te surprendre en train de fumer ou que tu soies arrivé en retard. » (Tout cela cependant dépend de la force du syndicat.)

A intervalles réguliers, un superintendant fait une descente dans la salle des lavabos pour surprendre les ouvriers en train de fumer ou venus s'asseoir un instant. Les numéros matricules sont relevés et un blâme est porté à votre dossier. Les ouvriers sont très sensibles à ces manœuvres sournoises.

Depuis peu les ouvriers sont forcés de rester à leurs machines jusqu'à ce que sonne la fin du travail. Auparavant, ils pouvaient quitter cinq minutes plus tôt, à midi, pour aller manger ou le soir pour se rendre aux vestiaires. Désormais, il sera aussi interdit de casser la croûte dans les ateliers. Cependant, les hommes transgressent déjà ces règles. Aussi la compagnie fait-elle pleuvoir les blâmes. Le superintendant de l'usine se plaint d'être tombé sur un ouvrier en train de manger un sandwich alors que l'on venait tout juste de faire savoir que c'était interdit. Il ajoute que l'ouvrier a

eu le toupet de lui demander s'il en voulait un bout. Un autre ouvrier que l'on réprimande et que l'on menace d'un blâme répond : « Autant me donner tout de suite trois blâmes et essayer de me faire renvoyer, parce que je vais manger trois sandwiches. »

Un ouvrier que je connaissais avait déjà deux blâmes. Voir traiter les ouvriers de cette manière le remplit d'amertume. Ce n'est pas une manière de traiter ses semblables disait-il. Je lui demandais pourquoi il avait accepté de signer ses blâmes alors qu'il aurait pu s'adresser au syndicat pour essayer de les contester. Il me dit que pendant qu'il était au bureau il bouillait intérieurement mais qu'il n'en transparaissait rien. S'il a signé, c'est pour montrer à la compagnie qu'il n'avait pas peur d'eux.

La compagnie ne se risque pas à se mesurer avec les ouvriers qui sont des faiseurs d'histoires. Il semblerait qu'ils estiment que lorsque ces sortes d'ouvriers en veulent à la compagnie, ils ne manqueront pas de lui causer des désagréments beaucoup plus graves. Aussi essayent-ils autant que possible de se les concilier.

La compagnie a le droit de renvoyer les ouvriers qui ont été passibles de blâmes. C'est-à-dire, qui ont volé des pièces, qui ont fait des ratages, qui ont été pris en train de fumer, etc... Bien que le renvoi, en l'occurrence, soit la sanction de ce qui est, pour ainsi dire, une loi, elle n'en fait que rarement état. D'ailleurs, dans la pratique, il leur serait impossible de l'appliquer à la lettre. Ils se contentent d'énervier les ouvriers en s'obstinant à leur faire respecter les règles prescrites.

Un ouvrier fut pris un jour en train de voler un panier de pièces afin de pouvoir satisfaire aux normes exigées pour se faire un boni. Au moment d'être appelé au bureau il demande qu'on lui donne son compte et déclare que si on n'est pas satisfait de son travail, il est prêt à aller ailleurs. La compagnie refusa, mais, pour le pénaliser quand même, lui infligea quelques jours de mise à pied.

La direction de l'usine a tenté, à plusieurs reprises, d'empêcher les hommes d'utiliser la demi-heure d'arrêt du repas pour aller roupiller dans les vestiaires en s'étendant sur des bancs qu'ils disposent à cet effet. C'était une habitude que j'avais prise dans les autres usines. La combine consiste à manger subrepticement son repas avant la sonnerie et ensuite à s'échapper pour aller dormir une demi-heure. Cependant, cela n'en est que pire au moment où il faut se réveiller.

Les ouvriers disent souvent : « S'il fallait qu'ils nous renvoient pour toutes les infractions que l'on commet, il n'y aurait plus personne à l'usine. »

Inutile de donner à la Compagnie quelque chose pour rien.

L'ouvrier ne donne pas volontiers libre cours à toutes ses capacités. Lorsqu'il le considère nécessaire il réduira sa production. S'il n'arrive pas à s'en sortir dans un travail, il s'arrangera pour être très en dessous de ses temps durant toute la semaine. « Inutile de donner quelque chose à la compagnie pour rien, d'autant plus que c'est justement ce qu'ils cherchent, dit-il, et il ajoute : tu es là pour travailler pour toi, pas pour la compagnie. »

Il y a des jours où l'ouvrier est particulièrement monté contre la compagnie. Il donne cours à sa colère en produisant moins que

de coutume. Si la compagnie accélère le rythme des machines et rabaisse les temps, une partie des ouvriers s'entendent tacitement pour ralentir la cadence. C'est ce qui se produit en ce moment dans mon département. Afin de contraindre la compagnie à réduire les normes, ils ont engagé une action qui consiste à réduire, peu à peu, leur rendement journalier. Etant donné que la compagnie a refusé de discuter de la réduction du taux des normes, les ouvriers font confiance en leur propre action pour la lui imposer.

Les ouvriers ont le sentiment que faire grève, pour des questions de salaires seulement, ne les avance à rien. Il y a une opposition manifeste, caractérisée et s'exprimant souvent ouvertement de la part des ouvriers face à l'éventualité d'une nouvelle grève. Cependant, chaque jour passé démontre clairement qu'avec l'accélération du rythme des machines et l'accroissement de l'exploitation, qui ne cessent ni l'un ni l'autre, il ne sera nullement besoin du prétexte d'une augmentation de salaire pour justifier une grève, lorsque les ouvriers auront atteint le point de saturation.

CAPITRE IV

L'INEFFICACITE DE LA COMPAGNIE

L'usine où je travaille fait partie d'un trust géant. Son réseau s'étend sur l'ensemble du pays. Il matérialise une forme extrêmement développée d'organisation capitaliste de l'industrie. Cependant, le contrôle bureaucratique du travail, venant d'en haut, se traduit par une inefficacité s'étendant sur une échelle effrayante si l'on considère l'ampleur des moyens mis en œuvre. On pourrait croire, à première vue, que la compagnie sacrifie tout à la production. Ce n'est pas vrai. Avec des méthodes différentes on pourrait obtenir une production supérieure. L'objectif recherché est bien plus la subordination et le contrôle des ouvriers.

La dilapidation du matériel productif.

Le rythme des machines est accéléré au plus haut point. Aussi il y a-t-il des pannes continues et il faut tenir sur pied une importante équipe d'entretien. Le gaspillage en machines se manifeste partout.

On montera une came sur une machine pour réduire le temps de coupe. A la suite de quoi les outils qui attaquent trop brutalement le métal se cassent ou brûlent. Certaines machines sont continuellement en réparation. On exige des machines de tourner à une telle vitesse que les ouvriers disent : « Un de ces jours, ces sacrées bécanes vont lâcher leur socle et s'envoler. »

Les machines sont mises au point pour travailler certaines catégories de métaux. Souvent, l'acier dont on se sert est d'une qualité plus dure qu'il n'aurait fallu. Résultat : encore des outils brûlés ou cassés.

Durant des semaines d'affilée, les réparations indispensables ne sont pas effectuées. Il faut percer un trou pour poser un nouveau boulon sur un dispositif de blocage qui risque de flancher. Un embrayage qui a du jeu ou un frein qui ne fonctionne pas bien constitue une menace constante pour la machine, pour ne pas parler de son conducteur. Pourtant, rien n'est fait.

Peu importe à la compagnie le nombre d'outils brûlés ou si les ouvriers doivent les changer constamment. Ce qui les intéresse, avant tout, c'est de faire tourner les machines à leur vitesse maximum, pour le reste que les conducteurs se débrouillent.

« Si j'avais l'argent dépensé à ce machin-là... »

La compagnie ne cesse de faire tous ses efforts pour comprimer les dépenses des départements non-rentables, c'est-à-dire des départements non-productifs. Evidemment, les départements productifs en pâtissent et se plaignent constamment d'avoir à faire des va-et-vient pour s'occuper de questions mineures.

L'atelier d'affutage possède des profils types d'outils qu'ils suivent pour mettre les outils en forme ou leur donner leurs angles de coupe. L'ouvrier, au cours de son expérience quotidienne, s'aperçoit que les profils imposés ne valent rien et il demande à l'affuteur de faire les outils selon ses propres directives. L'affuteur dit : « O.K. » et pour un temps il coopère avec le conducteur. Mais cela vient aux oreilles de la direction. Une grande controverse s'ensuit. On dit à l'affuteur qu'il ne doit prendre ses ordres que de la direction et qu'il doit s'en tenir aux dessins qu'on lui donne. Il répond alors : « Bon. C'est vous le patron » et il s'incline. Ce qu'il s'ensuit serait plutôt drôle si cela n'ajoutait pas encore aux tracas de l'ouvrier à l'atelier. L'ouvrier est maintenant forcé d'aller d'abord au magasin chercher l'outil voulu, d'attendre qu'on le serve, puis de trouver le contremaître, lui dire que la coupe ou la forme de l'outil demande à être modifiée, obtenir du contremaître un bon de commande, aller ensuite à l'atelier d'affutage et interrompre l'affuteur dans le travail qu'il est en train d'effectuer pour qu'il affute l'outil qui lui est nécessaire. Il convient de se souvenir que lorsque l'ouvrier va au magasin pour chercher l'outil, celui-ci a déjà été affuté une fois.

Un immense pont-transporteur circulaire a récemment été installé à travers l'usine. Il va de département en département. Il se compose de centaines de poutrelles d'acier et de paniers d'acier. Le coût de ce pont s'est élevé à des milliers de dollars. Pour ce qui est du point de vue des ouvriers, cette innovation s'est révélée jusqu'ici comme étant un échec. Ils passent leur temps à se cogner après et à se faire mal. Il passe en plein milieu des machines et constitue un danger permanent. Les ouvriers en sont de plus en plus exaspérés.

Alors qu'autrefois le conducteur empilait ses pièces dans un panier, qu'il plaçait par terre à l'intention d'un manoeuvre qui viendrait les enlever, maintenant les hommes doivent mettre leurs pièces dans les paniers du pont-transporteur. Les manoeuvres sont maintenant éliminés de cette catégorie d'emploi. La compagnie avait déjà tenté, une fois, d'éliminer ainsi les manoeuvres, mais elle avait finalement échoué. De nombreux ouvriers s'élevèrent contre cette

pratique, arguant que ce travail n'entraîne pas dans les attributions de leur emploi, etc... Pendant plusieurs jours, il y eut une grande agitation. Bien qu'en fin de compte le nouveau système se soit révélé plus satisfaisant à certains égards, le fait que les hommes n'aient pas été consultés et que la compagnie l'eut appliqué arbitrairement fut à l'origine de la rébellion.

A la même époque, on procéda à des licenciements s'élevant à plusieurs centaines. Les ouvriers mettent en parallèle le coût du pont circulaire, le gaspillage d'argent et de place qu'il a entraîné et les licenciements auxquels on procède : les sommes dépensées, disent-ils, auraient amplement permis de conserver à ces ouvriers leur emploi. De nombreux ouvriers s'exclament : « Si on me donnait tout l'argent dépensé à ce machin, je pourrais me retirer jusqu'à la fin de ma vie. » Les licenciements ont entraîné un accroissement de travail pour ceux qui restaient. Tous les ouvriers comprennent fort bien et répètent, à qui veut les entendre, que la compagnie essaye de comprimer les frais généraux et les dépenses improductives. Les licenciements ont affecté des services non-productifs, tels que manœuvres, contrôleurs, affutage, entretien, etc...

Cela a provoqué un jour un incident à l'usine. A la suite de licenciements, il y avait pénurie de manœuvres. Aussi, lorsque ce fut l'heure pour le pointeur de faire sa tournée il demanda aux conducteurs de charger eux-mêmes les pièces dans les paniers du pont-transporteur. Les ouvriers protestèrent en s'exclamant : « C'est toujours pareil, on leur donne un cent et ils en veulent un mille. » A la suite de quoi, un certain nombre de conducteurs se refusèrent d'effectuer le chargement. Les manœuvres furent réintégrés dans leur emploi. Il est clair que la compagnie cherche à faire faire aux conducteurs, en plus de leur travail, celui des tireurs de copeaux et des manœuvres.

Un ouvrier fit parvenir une suggestion demandant que le pont nouvellement installé serve aussi au transport des outils jusqu'aux machines. La compagnie refusa. Les ouvriers trouvèrent que l'idée n'était pas mauvaise mais qu'elle ne pouvait pratiquement aboutir, parce que, de toute manière, il n'y avait jamais assez d'outils et que la plupart auraient disparu avant que la moitié des machines aient été desservies.

Les récriminations de la Direction.

La direction se plaint continuellement de ce que les ouvriers manquent d'esprit de coopération. Ils ne nettoient pas les machines et ne balaient pas par terre. Dans un seul département on compte 70 accidents par mois.

Chaque mois, durant une demi-heure, se tient une conférence de sécurité, après le repas. A ces réunions la direction s'efforce de faire du bureau du Comité de sécurité, qui y est nommé, une réplique de l'appareil syndical et de la lui superposer. Les ouvriers sont invités à faire connaître au Comité de sécurité toutes leurs réclamations. Pour pousser les ouvriers à y participer, ils nomment trois ouvriers d'ateliers comme secrétaires du bureau. Le reste du comité est composé d'ingénieurs et de membres du personnel.

Les débats des conférences de sécurité se déroulent sous l'égide

de la direction. La parole est habituellement donnée à un contre-maître dont l'intervention occupe la plus grande partie des trente minutes allouées. Les quelques minutes restantes sont attribuées aux interventions de l'ouvrier de base. Si un ouvrier ou deux soulèvent une question futile, on les écoute religieusement. Mais s'il arrive que les hommes soient d'humeur batailleuse et qu'ils se mettent à s'arracher la parole pour se plaindre d'une chose, d'une autre, puis d'une troisième et que la réunion échappe à tout contrôle, elle est immédiatement suspendue et les représentants de la direction se mettent à dire : « Aux machines, messieurs (5), nous avons du travail à faire. »

Voici quelques réactions d'ouvriers prises sur le vif, lors de ces conférences :

1. « Oh ! mon pote, encore une demi-heure de repos. »
2. « En voilà des conférences de sécurité ! Tout ce qu'ils ont su faire c'est de gueuler après les portiers. »
3. Certains piquent un roupillon durant la séance.
4. Tout ce que les contremaîtres et superintendants savent dire : « Les hommes sont négligeants et ne coopèrent pas avec le comité de sécurité. »
5. On vous dit de dormir suffisamment, de ne pas boire et de manger le genre de nourriture qui convient.
6. Les hommes ricanent parfois.
7. La compagnie maintient qu'elle fait tout ce qui est en son pouvoir pour aider les ouvriers.

Lors d'une réunion, la compagnie fit la déclaration suivante : « Nous avons maintenant embauché suffisamment de manœuvres pour que l'usine soit propre, à vous de faire votre part de sacrifices. » Peu de temps après, la moitié des manœuvres étaient licenciés. Les ouvriers ont l'impression que la compagnie ne s'y reconnaît pas dans ses propres décisions d'une semaine à l'autre.

Pourquoi une telle inefficacité ?

Durant plus d'un an, un sujet de mécontentement revenait régulièrement sur le tapis. De lourdes fumées, provenant des fours de traitements à chaud, envahissaient périodiquement l'atmosphère de l'usine. Presqu'à chaque réunion du comité de sécurité la question était soulevée. Pourtant cela continue toujours. Un ouvrier me dit : « Un de ces jours, c'est nous qui allons nous occuper de cette histoire-là. »

On envoie, un jour, un ouvrier au bureau parce qu'il avait raté toute une série de pièces. Ils veulent savoir pourquoi. Sa réponse fut la suivante : « L'éclairage est mauvais, les ampoules placées sur les machines finissent par se recouvrir d'une pellicule de graisse et je n'y vois rien. A force de tout le temps me pencher sur la machine mal éclairée, mes yeux se sont fatigués et il m'a été impossible de voir ce que je faisais. » L'inefficacité et la paperasserie, dont est responsable la compagnie, pousseraient presque les ouvriers à en pleurer de rage impuissante. Un manque d'outils juste au moment

(5) Dans le texte « Aux machines, hommes... », ce qui est une expression moins hypocritement familière que les « gars », mais plus méprisante que « messieurs ».

critique, un outil mal affuté, une machine défectueuse qui n'a pas été réparée et qui expose l'ouvrier à des accidents, les stocks nécessaires à l'alimentation d'une machine qui, au lieu de se trouver à ses pieds, sont déposés dix machines plus loin, là où ils ne servent à rien; enfin le refilage des responsabilités au copain d'à côté lorsque quelque chose cloche, tout cela contribue à rendre la situation intenable.

Les ouvriers disent souvent : « Pourquoi donc une telle inefficacité ? » Ou : « La compagnie perd un jour de travail faute de s'être procuré un bout de chaîne qui coûte environ 75 cents. » (6) Ou : « Pourquoi ne peut-on trouver des rondelles ? Est-ce que la compagnie ne peut pas se payer ce luxe ? » Ou encore : Ça en arrive au point où la supervision se fout intégralement de tout. »

De nombreux ouvriers se mettent en colère parce que les suggestions qu'ils font ne sont pas prises en considération. Ces suggestions élèveraient le degré d'efficacité et accroîtraient la production, en même temps qu'elles permettraient de faire des économies.

Il existe une tendance générale dans toutes les couches de la classe ouvrière à travailler le plus efficacement possible. Aussi les ouvriers ont-ils un sentiment de fierté lorsque leur usine fonctionne efficacement. Plus l'usine possède une organisation complexe et efficace, plus l'ouvrier trouve des occasions d'éprouver cette fierté. Les ouvriers les plus conservateurs, c'est-à-dire ceux qui sont les mieux payés et qui ont les meilleures places, ceux qui ont l'espoir d'acquiescer une certaine indépendance, ou ceux qui pensent qu'ils ont la possibilité d'obtenir de l'avancement, cherchent par tous les moyens à élever l'efficacité du travail. Par contre, la majorité des ouvriers sont pris dans une contradiction décourageante. Ils ressentent fortement leur statut d'opprimé et, consciemment et inconsciemment, ils luttent contre ce statut qui est le leur. Ils se rendent compte que plus d'efficacité ne signifie pour eux qu'exploitation et oppression accrues. Aussi est-ce une lutte de tous les instants que d'essayer de concilier les exigences d'un travail bien fait et efficace et celles de leurs intérêts de classe.

La compagnie, pour accroître la production, met en œuvre tous les moyens mécaniques possibles. La direction parle beaucoup du rôle du facteur humain dans la production, mais elle ne peut s'élever à la compréhension que c'est dans la capacité collective des travailleurs eux-mêmes que réside le facteur humain.

La violente réaction de l'ouvrier.

Les conditions de vie qui prévalent à l'usine poussent souvent les ouvriers à sortir de leurs gonds. Si les fenêtres qui doivent assurer l'aération indispensable sont fermées, ils s'empareront comme un rien d'un bout de ferraille et casseront les vitres avec. J'ai bien souvent assisté à un tel spectacle. Aux toilettes, les robinets sont laissés ouverts à pleine force alors qu'il n'y a personne dans les lavabos. Les objets fixes sont descellés et les portes brisées. J'ai vu des ouvriers mettre systématiquement en pièces des parties entières de machines qui se trouvaient là pour les jeter ensuite un peu partout.

(6) Environ 248 francs.

Le pont-transporteur circulant se compose de paniers d'acier qui pendent à la rampe de guidage. Périodiquement, une douzaine de ces paniers doivent être envoyés à la réparation. Apparemment les ouvriers les font virer en marche, les balancent en avant et en arrière et d'une manière générale les démolissent.

J'ai entendu des ouvriers dire qu'ils voudraient bien que leurs machines aient des pépins mécaniques pour ne pas avoir à les conduire.

Parfois, c'est une rage destructive qui s'exprime chez un ouvrier, qui jette une pièce contre sa machine lorsqu'elle fonctionne de travers. Il maudit intensément sa « saleté de machine ».

Un autre ouvrier glisse avec sa clé anglaise à la main et se coupe. En colère, il jette violemment la clé par terre. Le même jour, ce même ouvrier eut des ennuis mécaniques avec sa machine. Sa colère fut à son comble. Il se mit à maudire la machine, la compagnie, le contremaître et n'arrêtait pas de crier qu'il allait prendre son compte.

Ayant terminé son équipe, un ouvrier crache à sa machine et maudit la compagnie ainsi que tous ceux qui sont autour de lui.

« Un marchand de coups de marteau » est un ouvrier qui règle sa machine à coup de masse. Au lieu de desserrer les écrous, il se sert de la masse afin de gagner du temps. Au bout d'un certain temps, la machine est déglinguée. Nombreux sont les ouvriers qui répugnent à ces destructions et chacun défend son point de vue.

Un jour, que j'avais des ennuis avec ma machine, je dis à mon voisin : « Si cette machine m'appartenait je la casserais. » J'étais hors de moi. Il répondit : « Pourquoi briser une machine qui t'appartient, brise plutôt celle-ci, elle appartient à la compagnie. »

Le dilemme du contremaître.

La position du contremaître est très délicate. Il est pris entre deux feux. Il est forcé de pousser l'ouvrier à produire, étant donné que sa propre situation dépend de la production. La pression qu'il subit de la part de ses supérieurs est considérable. Une importante bévue suffit à le faire casser. Ceux qui sont au-dessus de lui évitent, délibérément, et autant qu'ils le peuvent, tout contact quotidien avec les ouvriers. Ils se déchargent de cette tâche sur le dos des contremaîtres et du premier échelon de la supervision. Le contremaître est rendu responsable de tous les accrochages qu'il peut avoir avec les ouvriers. Parallèlement à cela, il y a l'immense accumulation de paperasserie et le refilage systématique des responsabilités à l'échelon inférieur, si bien que si quelque chose n'a pas été fait, c'est toujours sur le dos de l'ouvrier que cela retombe. L'opinion des ouvriers, c'est que « avant que quelque chose se fasse ici on a le temps de mourir cent fois ».

Tout cela se répercute sur le contremaître, qui devient un homme perpétuellement tendu et fatigué. Il est hyper-sensible; c'est une épave mentale qui cherche continuellement à reporter l'instabilité de sa situation sur le dos des ouvriers.

J'ai des renseignements de première main concernant un contremaître qui avait été forcé de prendre plusieurs semaines de repos parce qu'il était au bord de la dépression nerveuse.

De nombreux contremaîtres se protègent de la pression à laquelle

Ils sont soumis, en se cuirassant d'indifférence. Ils se juront bien de ne jamais donner le meilleur d'eux-mêmes, quoi qu'il arrive. Aussi, quand les difficultés surviennent, on voit le contremaître hausser les épaules, déclarer qu'il n'y a rien à faire, et partir en laissant à ceux qui sont dans la mêlée le soin de trouver comment s'en sortir.

De telles situations donnent lieu parfois à ce que l'on appelle le truc de la « pomme de terre chaude » et qui consiste à la passer au plus vite à son voisin pour ne pas se brûler. Ainsi, du sommet de la direction jusqu'en bas on se refile les responsabilités. Ces pratiques finissent par engendrer une situation si confuse que les divers échelons de la direction eux-mêmes se montent les uns contre les autres et se contredisent. Personne ne veut prendre la responsabilité de trancher la question.

A différentes reprises, j'ai passé plusieurs mois comme contremaître de quelques ouvriers. J'y ai appris, ce que mon expérience d'ouvrier dans la production m'avait déjà montré, que la supervision sert quand même à quelque chose : les contremaîtres finissent pas s'exaspérer de voir que les ouvriers freinent délibérément au travail. Les hommes ne produisent pas autant qu'ils le pourraient. Aussi les contremaîtres répètent-ils : « Les hommes ne veulent pas travailler, ils sont paresseux. » Cette appréciation influe sur la conduite des contremaîtres et les pousse à pousser les ouvriers au travail.

A un autre point de vue, cependant, les contremaîtres sont très près des ouvriers. Les hommes se rendent compte que les contremaîtres ne sont pas dans une situation enviable et qu'ils sont soumis, aussi bien que les ouvriers, à une discipline et risquent d'être renvoyés.

J'ai appris, d'un ouvrier de Détroit, que durant la grève de la maîtrise, les ouvriers éprouvaient un mélange de sentiment de culpabilité en allant travailler et en ne soutenant pas les contremaîtres, et de satisfaction, à cause de l'occasion qui leur a été offerte de montrer qu'ils pouvaient fort bien se passer d'eux.

LA VIE DE NOTRE GROUPE

1. Depuis un an, le groupe se réunit deux fois par mois en réunion plénière. Ces réunions sont consacrées essentiellement à la discussion de problèmes politiques généraux aussi bien qu'actuels. Des rapports ont été ainsi faits, qui ont servi de base à la discussion de problèmes comme le syndicalisme actuel, l'impérialisme de la Russie bureaucratique, la grève des mineurs, l'évolution actuelle de la situation économique et politique, etc. D'autre part, un groupe d'éducation fonctionne, se réunissant également deux fois par mois; deux séries d'exposés y ont été faites sur la formation et les aspects généraux du marxisme et sur l'économie capitaliste.

2. Le dimanche 10 avril, le groupe a consacré la totalité de sa réunion plénière, matin et après-midi, à la discussion de la question du parti révolutionnaire et de l'orientation de son travail vers la construction du parti. Après un rapport du camarade Chaulieu, dont le contenu essentiel est reproduit dans la résolution sur le parti révolutionnaire que nous publions plus loin, la plupart des camarades ont pris la parole assez longuement et tous se sont exprimés sur la question débattue.

Trois camarades se sont opposés à l'orientation fondamentale du rapport avec des positions sensiblement différentes. L'essentiel de la discussion a tourné autour des points soulevés par eux; cependant plusieurs problèmes ont été également abordés qui pour n'être pas directement liés au problème central ne manquent pas d'intérêt et feront le thème de discussions ultérieures (notamment le problème de l'organisation socialiste de l'économie et de l'abolition des rapports dirigeants-exécutants en ce stade).

3. Le camarade Carrier s'oppose à l'idée de considérer dès maintenant le groupe comme lié par une discipline collective et la construction du parti révolutionnaire comme absolument nécessaire. S'il faut, dit-il en substance, admettre une différenciation dans le prolétariat, ce n'est pas celle du parti et de la classe. Encore moins que le parti, le groupe à l'étape actuelle n'est-il justifié comme corps organisé. La seule distinction à faire est celle de l'organisation des travailleurs et de l'organisation des révolutionnaires. Une organisation des révolutionnaires est nécessaire, mais elle ne peut se construire que sur la base des milieux de travail, non à partir de la rencontre idéologique d'individus. De toute manière cette organisation des révolutionnaires doit être tout à fait subordonnée à l'organisation des travailleurs et n'être liée par aucune discipline qui impliquerait une solidarité de ses éléments dans l'action. Les éléments révolutionnaires se rencontrent et discutent en commun les problèmes de la révolution, ils se séparent ensuite pour agir chacun comme ils l'entendent dans le sein de l'organi-

L'OUVRIER AMERICAIN

(Suite)

par Paul ROMANO
(traduit de l'américain)

CHAPITRE V

ORGANISATION DE LA DIRECTION ET ORGANISATION DES OUVRIERS

La compagnie où je travaille est un trust industriel gigantesque qui emploie des centaines de milliers d'ouvriers. Sous tous les rapports les chaînes de montage de l'usine sont organisées pour exploiter férocement l'ouvrier. La technique adoptée c'est la production à grande vitesse. Du côté des ouvriers l'usine est sous la juridiction du syndicat le plus avancé du pays : la U.A.W. (1). La lutte de classe a triplé d'intensité et les ouvriers voient les choses d'une nouvelle manière et s'expriment dans des nouveaux termes.

L'organisation de la Direction.

Il y a une chose qui me paraît tout d'abord claire : les réactions de l'ouvrier dans la production sont d'une telle nature que la classe dirigeante ne peut, dans le cadre actuel de la mise en œuvre des moyens de production, prétendre maîtriser réellement ces réactions ouvrières. La seule voie qui lui est ouverte c'est de détourner, corrompre, briser, mater, devancer toute manifestation ayant pour objet un bouleversement radical et susceptible de prendre forme aux yeux des ouvriers et de s'imposer à eux comme solution.

C'est avec cette idée à l'esprit que je vais analyser la manière dont ce programme est appliqué dans mon usine, décrire les moyens

(1) Syndicat de l'automobile.

auxquels on fait appel et montrer quelles sont les divisions sur lesquelles on s'appuie.

1. LE SYSTEME DE LA PERIODE D'ESSAI.

La rébellion des ouvriers emprunte les formes les plus diverses. Ce que les patrons essayent de contrecarrer c'est l'organisation consciente de cette rébellion. C'est ainsi que la compagnie dans laquelle je travaille exige de tout nouvel ouvrier une période d'essai de six mois. Pour quelle raison exactement ? Il convient tout d'abord de préciser que pour juger de la capacité et de la valeur d'un ouvrier il suffirait d'un mois ou deux, ou même, le plus souvent, de quelques semaines.

Pourquoi six mois alors ? Une telle période est la plus longue dont j'ai jamais entendu dire qu'elle fut incluse dans un contrat collectif signé par un syndicat. Habituellement l'usage est d'un mois ou deux.

Durant ces six mois les ouvriers sont amenés à dévoiler la manière dont ils envisagent les choses. S'ils sont catalogués comme dangereux on s'en débarrasse.

Dans certains départements, la compagnie embauche et renvoie massivement. La manœuvre est ici la suivante : après avoir renvoyé, mettons 40 ouvriers, on en rappellera quelques-uns qui auront été soigneusement sélectionnés. C'est ainsi que durant la période d'essai la compagnie arrive à sélectionner les éléments les plus sûrs. On procède d'abord à un licenciement massif pour éviter d'être accusé d'avoir fait des discriminations, ensuite les individus choisis sont rappelés individuellement et sans publicité. La compagnie n'est pas tenue de garder ce personnel temporaire, étant donné l'existence de la période d'essai de six mois.

2. LE SYSTEME DE LA DIFFUSION DE RUMEURS FANTASISTES.

La compagnie s'efforce d'entretenir chez les ouvriers un état constant d'instabilité et d'incertitude en faisant circuler les bruits les plus divers. Chaque fois que doit survenir une modification dans le travail une douzaine de bruits contradictoires sont mis en circulation dans les ateliers. On procède avec adresse. Les ouvriers ne savent jamais ce qui les attend. Tout d'abord c'est la nouvelle : on va travailler sept jours par semaine, douze heures par jour. Ensuite on apprend que l'on ne travaillera pas le samedi, ou, au contraire, que l'on travaillera le samedi. Il va y avoir, dit on, un licenciement massif qui affectera tous les départements. etc...

Ces bruits sont mis en circulation par la compagnie elle-même qui, finalement, frappe en décidant la semaine de 5 jours, 8 heures par jour. C'est là l'idée générale qui préside à ce système. Les conditions de travail ne cessent de fluctuer. En fin de compte les ouvriers sont complètement dégoûtés et disent : « Au diable tout cela, qu'ils fassent ce qu'ils veulent. » Lorsqu'ils sont en colère ils disent aussi : « Qu'est-ce qu'ils ont bien pu inventer ce coup-ci ? »

3. LE BON PATRON.

La compagnie essaye de faire croire aux ouvriers qu'elle est pleine de sollicitude pour eux. Elle patronne toutes sortes de clubs.

Le club de 25 ans ou toute autre chose dans ce goût là, le club des joueurs de criquet, des clubs de tir ou de pêche à la ligne. Elle donne dans le paternalisme et aime les cercles familiaux. Elle cherche à embaucher plusieurs membres d'une même famille. Bref, la compagnie s'efforce de reprendre à son compte la tendance à s'organiser que manifestent les ouvriers.

Très souvent la compagnie organisera délibérément des ventes de stocks pour les employés afin de développer l'idée qu'ils bénéficient des biens que possède l'entreprise. Il ne peut cependant être question que cela constitue une compensation à ce qu'est la vie misérable des ouvriers dans la production.

Les ouvriers ne se laissent plus bernier par ce genre de propagande.

La compagnie patronne une compétition nationale entre tous ses employés qui s'appelle « Pourquoi j'aime mon travail » (1). Les ouvriers sont invités à écrire des lettres dans lesquelles ils expliquent pourquoi ils aiment leur emploi, et, plus spécialement, pourquoi ils aiment travailler pour cette compagnie. Plus de cent cinquante mille dollars sont dépensés pour lancer ce concours. Les murs de l'usine sont couverts d'affiches en faisant la réclame. Pour attirer les ouvriers on va jusqu'à exposer dans l'usine les prix qui doivent récompenser les gagnants. Il y a des autos, des frigidaires, des machines à laver, des cuisinières et d'autres prix de ce genre. Jusqu'à ce jour 30 % des ouvriers de mon usine se sont inscrits et dans l'ensemble du pays le nombre des inscriptions s'élève à environ 100.000. Les ouvriers font des plaisanteries et se moquent du concours. Leurs réflexions vont du « le plus grand menteur sera le gagnant » jusqu'au : « les gagnants sont déjà choisis ». D'autres disent : « j'aime mon travail, parce qu'il faut que je nourrisse ma famille », « j'aime mon travail parce que j'ai envie de gagner une Cadillac nouveau modèle », « j'aime mon travail parce que je n'ai pas envie de le perdre ». Certains ouvriers qui sont bien en peine de répondre demandent à leurs enfants de le faire pour eux. L'enfant d'un ouvrier répondit : « parce que tu m'achètes de beaux vêtements, papa ». Lorsqu'il demanda ensuite à sa femme ce qu'elle en pensait, elle lui répondit : « Pourquoi ne te donnent-ils pas un travail régulier ? » La compagnie fait pression sur les ouvriers pour qu'ils participent au concours. Les contremaîtres et les superintendants de l'usine sont passés partout pour essayer de forcer les travailleurs à s'inscrire au concours. Un vieil ouvrier de la maison, qui était venu au bureau à ce propos, remarqua que le patron avait fait mettre une croix devant son nom. Il devint furieux et une controverse s'ensuivit. Il dit qu'il n'écrirait pas de lettre que s'il le décidait lui-même. Jusqu'ici il avait décidé de ne pas écrire et personne n'allait le forcer à le faire.

Le concours semble plutôt avoir poussé les ouvriers à réfléchir aux raisons pour lesquelles ils n'aiment pas leur travail. Nombreux sont ceux qui participent au concours en dépit de la profonde aversion que leur inspire leur travail. Ils sentent qu'il y a quand même des choses que les ouvriers aiment dans le travail. La compagnie accepte toutes les lettres, quelque soit leur rédaction et se charge

(1) En fait : « My job contest », littéralement « le concours de mon travail ». C'est ce qu'ils appellent, abrégativement, le « M.J.C. ». Le gagnant est évidemment celui dont la lettre est jugée « la meilleure » par la Direction.

de leur traduction en langage correct. Ce qu'ils désirent surtout, c'est que les lettres soient rédigées dans le langage des ouvriers et ils soulignent ce point avec insistance.

4. LES HOMMES DE LA COMPAGNIE.

Un sentiment général d'insécurité prévaut en ce moment dans l'usine. Il me semble clair que la compagnie met sur pied un dispositif d'attaque en prévision d'une prochaine vague de grèves ou de troubles du travail. Elle se constitue à cet effet une masse de manœuvre composée d'hommes à sa solde qui, si l'on veut, représentent une sorte d'aristocratie ouvrière. Ces ouvriers ont pour habitude d'aller boire le coup avec les autres ouvriers ou de leur rendre visite, avec pour objectif de gagner à la cause de la compagnie ceux avec qui ils se sont ainsi faits des relations personnelles.

a) Il n'y a pas de jaunes nés, ils sont tous fabriqués.

Lorsque les patrons trouvent un ouvrier qu'ils veulent se gagner, il est soumis à un certain genre de traitement. Rien n'est négligé pour se le concilier. On est plein d'égards pour lui. Il arrivera souvent que le contremaître se mette en quatre pour vous. Ces procédés soumettent certains ouvriers à une telle pression qu'il leur faut une force morale extraordinaire pour y résister.

Depuis quelques mois que je suis dans cette usine j'ai été contacté plus d'une douzaine de fois par plusieurs ouvriers qui tentaient de me gagner à l'idéologie de la compagnie.

J'ai souvent discuté avec ces hommes qui sont à la solde de la compagnie. Il est utile de pousser ces ouvriers à s'engager plus loin qu'ils ne le désiraient, afin d'en tirer des informations instructives. Ce n'est qu'au moment où ils me considéraient comme un élément dont on a rien à craindre, qu'ils se permettaient de me faire des avances plus ouvertes. C'est ainsi que l'un d'eux me dit un jour froidement à quel endroit les chefs vont boire, et m'invita négligemment à venir les rejoindre à la taverne pour faire leur connaissance devant un verre ou deux.

D'autres ouvriers usent d'un système d'approche différent. Une campagne souterraine de propagande en faveur de la constitution d'un syndicat indépendant (1) est lancée par eux. L'objectif est de chasser de l'usine le C.I.O. (2), de bouleverser tous les droits acquis d'ancienneté et de donner la préférence aux hommes de la compagnie. C'est ce que m'apprit un ouvrier sans faire de façons. Je rapporte ses propres termes : « Suppose que la compagnie ait un réseau de jaunes dans l'usine suffisamment puissant pour briser le syndicat, serais-tu alors disposé à te joindre à nous ? » Je lui donnais la réponse qu'il méritait, à la suite de quoi, il considéra plus prudent de ne plus aborder la question devant moi.

Un autre ouvrier de ce genre m'expliquait récemment en toute franchise que « je me cassais la tête contre un mur de pierre ». Pourquoi donc est-ce que je ne me débrouillais pas ? Occupe-toi de toi-même. Un gars malin peut arriver à quelque chose s'il sait s'occuper de soi-même. » Il continua en me disant que le syndicat

(1) En Amérique comme en France, les syndicats patronaux sont appelés « indépendants ».

(2) La grande centrale syndicale américaine, avec l'A.F.L.

ne valait rien, qu'il était composé de bureaucrates qui n'étaient pas loin d'être des gangsters. Cet ouvrier est règleur dans l'atelier et les autres ouvriers savent qu'il essaye de monter en grade.

Le jaune s'efforce de provoquer les réactions des autres ouvriers en leur tenant des propos hostiles à la compagnie de ce genre : « cette sacrée compagnie essaye de tirer le maximum de nous etc... ». L'ouvrier imprévoyant ou qui n'est pas sur ses gardes se retrouve à la porte en moins de temps qu'il ne faut pour le dire. Dans la dernière usine où je travaillais j'ai vu quinze ouvriers passer à la caisse en quatre mois à cause d'un jaune que j'avais immédiatement repéré, grâce à mon expérience acquise dans plusieurs autres usines.

Un jour, dans le car, un ouvrier et moi, eûmes une conversation avec un jaune. Après qu'il fût parti l'ouvrier me dit : « je n'y comprends rien, ce type ne parle jamais du syndicat et pourtant il tient des propos hostiles à la compagnie ».

b) Le dilemme du jaune.

La situation économique intenable dont la classe ouvrière subit la pression, pousse certains ouvriers au point où ils se transforment en traîtres à leur camarades et en indicateurs. De plus ces éléments espèrent échapper à l'abrutissement et à la monotonie généralisés du travail d'usine en montant en grade, grâce à leur activité au service de la compagnie. En récompense de leurs services de nombreux jaunes deviennent contremaîtres, règleurs et parfois accèdent à des situations plus élevées encore. De toute manière il leur est beaucoup plus facile de s'assurer des bénéfices supplémentaires lors de la paye.

Une raison supplémentaire pour laquelle ces ouvriers se livrent à ce genre d'activité doit être trouvée dans le fait qu'ils considèrent que le syndicat est incapable d'assurer la défense de leurs intérêts. De plus le rôle joué par les bureaucrates syndicaux les remplit de dégoût. Leur emportement contre ces charlatans leur sert partiellement de justification morale.

Les ouvriers qui sont devenus des jaunes ont emprunté bien des chemins pour en arriver là. La maison, la femme, les enfants donnent la première impulsion. Au moins constituent-ils la première raison consciente qu'ils se donnent à leur évolution. C'est leur défense qui justifie à leurs yeux leur attitude, ce qu'ils expriment par des réflexions du type : « je n'ai rien à faire des affaires des autres. Chacun pour soi. On ne peut compter sur les autres et on n'est jamais aussi bien servi que par soi-même ».

Certains de ces ouvriers deviennent rampants et serviles, et perdent toute pudeur. D'autres sont des hommes décents qui sont appréciés et qui s'exposent à une pression mentale terrible au fur et à mesure que le gouffre entre les ouvriers et eux-mêmes s'élargit. En général, tout ouvrier qui se respecte, a un mépris et un dégoût, confinant parfois à la haine à l'égard des jaunes.

Les ouvriers qui cherchent à se débrouiller sur le dos des autres, les jaunes, se mouchardent les uns les autres pour se faire bien voir. Ils s'accuseront réciproquement auprès des chefs d'être inefficaces, etc...

Le jaune que l'on rencontre dans la production de nos jours est plus adroit que ne l'étaient la plupart de ses prédécesseurs des années passées. Il est très difficile de le repérer tellement il est

précautionneux. Il s'efforce de comprendre tous les préjugés arriérés des ouvriers afin de pouvoir mieux s'en servir contre eux. J'ai vu des jaunes aller s'indigner publiquement qu'il puisse exister des ouvriers à la solde de la compagnie.

En fin de compte ces jaunes sont pris comme les autres ouvriers dans le tourbillon de la production capitaliste. C'est parce qu'il ne leur apparaît aucun autre moyen de s'en évader qu'ils choisissent la voie qui est la leur.

c) L'infiltration dans le syndicat.

Le réseau de jaunes de la compagnie et de l'usine s'étend jusqu'au cœur même du syndicat. Bien souvent les agents de la compagnie se servent d'un militant syndical pour atteindre leur objectif qui est la trahison des ouvriers pour le compte de leur propre avancement.

Afin de créer un sentiment hostile à l'égard du syndicat, les jaunes s'infiltreront dans les postes syndicaux pour trahir ensuite délibérément la confiance que les ouvriers avaient placée en eux. Cela a pour effet de monter les ouvriers contre le syndicat, pour autant du moins qu'ils ignorent, qu'ils se trouvent en présence d'une manœuvre délibérée.

Lors de la réunion syndicale nous avons été mis au courant d'informations très intéressantes. Le secrétaire du syndicat nous parla de la politique patronale telle qu'elle s'était révélée au cours des réunions entre le syndicat et les patrons. La compagnie affirmait-il n'avait pas confiance dans l'efficacité de l'action des ouvriers qui refusent toujours d'entrer au syndicat. En fait leur plus grande satisfaction est d'arracher au syndicat un militant combattif et de le récompenser en lui donnant un bon travail de supervision. C'est à ce genre d'action que la compagnie pouvait faire confiance parce qu'elle est efficace. Ce même secrétaire rapporta qu'à plusieurs reprises la compagnie avait essayé de le contacter, sans se laisser décourager, et qu'elle continuait maintenant encore ses tentatives.

Très souvent, la compagnie essaiera de décourager un nouveau membre du bureau syndical ou un délégué, en utilisant la tactique qui consiste à l'ignorer ou à ne pas le reconnaître. C'était la tactique habituellement adoptée dans les usines où j'avais précédemment travaillé. Suivant l'usine et les capacités de l'ouvrier qu'elle vise cette ligne de conduite est suivie par la direction aussi longtemps qu'il est nécessaire.

Il est bien connu dans mon usine que les délégués et les anciens responsables bénéficient d'un traitement spécial s'ils sont accommodants. De meilleurs emplois, plus d'argent, etc... Il n'est pas rare de voir dans une réunion syndicale un ouvrier de base demander la parole et accuser de but en blanc divers responsables syndicaux d'être vendus à la compagnie. Aussitôt cet ouvrier est repéré par les jaunes comme étant un élément intéressant à contacter. Récemment un ouvrier de base qui s'était ainsi manifesté s'est vu transférer d'un travail non qualifié à un travail qualifié sur machine, avec une augmentation de salaire à la clé.

Il est intéressant de remarquer que souvent les jaunes entreprennent une action concertée dans l'usine ayant pour objet de gagner de l'influence dans le syndicat et de le contrôler. La raison de cette attitude doit être cherchée dans le fait qu'ils ne font

jamais totalement confiance à la direction et qu'ils désirent pouvoir se servir éventuellement du syndicat comme contrepoids, au cas où la Compagnie essaierait de les rouler ou de les abandonner. Evidemment, pour s'assurer une telle influence dans le syndicat, ils utilisent toutes sortes de combines bureaucratiques et manœuvrent pour y introduire leurs hommes.

Lors d'une récente réunion syndicale, le secrétaire local parla de l'activité des jaunes et montra qu'ils s'attaquaient à la tâche de briser le syndicat. Il dit que l'usine en était truffée et que la Compagnie prenait l'offensive. Le syndicat, faisant état d'un vieux statut, expulsera ou exclura tout homme qui se révélera être un homme à la solde de la Compagnie. Une telle mesure vient d'être appliquée, nous apprend-on, à l'encontre d'un jaune repéré dans l'un des départements. Le secrétaire du syndicat prévient toujours les ouvriers qu'ils doivent s'attendre à ce que, un quart d'heure après que la réunion est terminée, la Compagnie soit très exactement au courant de tout ce qui s'y est dit.

Les hommes à la solde de la Compagnie ne forment qu'une minorité des ouvriers de l'usine, mais, durant les périodes calmes, ils arrivent à créer l'impression que la Compagnie est forte et qu'elle a des yeux et des oreilles partout. Tout ouvrier qui a travaillé en usine pendant plusieurs années sait fort bien qu'il y a des hommes qui sont à la solde de la Compagnie. Il a appris par expérience que, lorsqu'il arrive dans une nouvelle usine, la prudence lui impose de garder bouche cousue durant toute une période. De nombreux mois s'écoulaient avant que le fossé ne se comble entre le nouveau venu et ses camarades de travail. Il ne prend pas de risques. En réponse à des questions embarrassantes qui risquent de le compromettre, il se contentera de faire un signe de tête ou un clin d'œil. Rien de ce qui se passe autour de lui ne lui échappe, bien qu'il ait toutes les apparences de l'indifférence complète. Il ne faut jamais se fier aux premières impressions. Ce n'est qu'à des ouvriers avec lesquels il aura fait plus intimement connaissance, au cours de contacts pris hors de l'usine et de son atmosphère de tension, qu'il pourra se confier.

Ce tableau change du tout au tout en période d'agitation, lorsque les ouvriers passent à l'action. Alors une nouvelle cohésion s'instaure entre les ouvriers et ce sont les hommes à la solde de la Compagnie qui donnent le spectacle de gens qui surveillent leurs propos, alors que les ouvriers disent librement tout ce qu'ils ont sur le cœur.

L'organisation des ouvriers.

Je suis arrivé à l'usine deux semaines après la fin de la « Grande Grève. » L'atmosphère demeura tendue durant plusieurs semaines. Les nouveaux venus, arrivés juste après la grève, étaient considérés avec suspicion aussi bien par les ouvriers que par la Compagnie. Le jour de mon arrivée, alors que j'attendais dans le département la venue du contremaître, j'aperçus un ouvrier qui, sans en avoir l'air, tournait autour de moi. Il m'aborda et essaya de me poser quelques questions pour voir quelle était mon attitude vis-à-vis du syndicat. Je me débarrassais du questionneur qui s'en alla comme

il était venu. Ses propos dénotaient clairement qu'il était hostile au syndicat. Les syndicalistes sont habituellement prudents et évitent les nouveaux venus.

1. L'OUVRIER SYNDIQUE DE BASE.

Dans mon usine, le syndicaliste moyen parle rarement du syndicat, sauf pour se plaindre de ce qu'il ne se préoccupe pas suffisamment des intérêts des ouvriers. Néanmoins, il est convaincu que le syndicat est nécessaire. Les ouvriers seraient à la merci de la Compagnie s'il n'y avait pas de syndicat. C'est là un point sur lequel il est inébranlable, quelle que soit son opposition à la manière dont le syndicat est dirigé. Il attribue à divers facteurs le très petit pourcentage de participation des ouvriers aux réunions syndicales. Tout d'abord, la salle dans laquelle on se réunit est trop éloignée pour la plupart des ouvriers qui sont dispersés un peu partout dans la ville. Il dit aussi : « Pourquoi se réunissent-ils toujours le dimanche ? Un homme aime aller se promener ou pique-niquer en famille ce jour-là. Un gars qui travaille toute la semaine devrait pouvoir passer son dimanche en famille de temps en temps ». Cependant, même lorsque les réunions se tiennent après le travail, la participation reste faible. Ce n'est qu'avec beaucoup de réticence que les ouvriers se décident à faire une apparition aux réunions. La plupart des ouvriers en conviennent, mais remarquent aussitôt : « Regarde donc comme tout le monde vient s'il s'agit de voter pour savoir si l'on doit faire grève, ou lorsqu'on négocie un contrat collectif ou qu'on procède à une élection. » N'ayant pas confiance dans leur Direction, ils ne la laissent pas décider à elle seule des questions cruciales. Le reste du temps, la base s'abstient presque complètement de toute activité syndicale et critique amèrement la manière dont les dirigeants se conduisent. Ils estiment que leurs intérêts pourraient être mieux défendus.

En dépit de tout cela, les ouvriers suivent avec soin tout ce qui concerne les syndicats dans l'ensemble du pays. Lorsqu'à Pittsburg un secrétaire fut mis en prison par ordre des autorités gouvernementales, la base fut d'avis de faire une grève générale dans la ville pour obtenir sa libération.

Lorsque des réunions d'usines se tiennent aux vestiaires, les ouvriers de base finiront par venir. Ils arriveront les uns après les autres, en traînant un peu, mais ils viendront quand même. Quelques-uns seulement prendront la parole. Les autres enregistrent avec soin tout ce qui se dit, ou se fait. Lorsque des critiques sont faites à un dirigeant responsable, ils le laissent se justifier comme il peut et guettent son embarras. Lorsqu'un ouvrier de base prend la parole, il exprime généralement l'opinion de tous. La quasi-totalité des ouvriers semble indifférente, mais ils ne le sont pas. Rien ne leur échappe. Parfois, ils secouent la tête en signe d'assentiment ou de désapprobation à ce qui se dit et ils partent toujours avec leur opinion faite, mais ils la gardent pour eux.

La plupart des ouvriers pensent que le syndicaliste militant a de bonnes raisons pour faire ce qu'il fait. Le militantisme syndical est hors de la sphère de préoccupation de l'ouvrier moyen. Aussi croit-il que quiconque s'y consacre doit avoir pour cela de bonnes raisons. Cela le rend méfiant et il voudrait bien savoir quelles sont ces raisons.

La base estime que des élections renouvelées font du bien au syndicat et maintiennent les responsables en haleine.

Dernièrement, on procéda à l'élection de délégués qui devaient être envoyés à un congrès syndical. Différents programmes furent mis en avant. Un des élus avait mis dans son programme le mot d'ordre : « Pour la constitution d'un Parti Ouvrier » (1). Le bureau syndical fit distribuer à la porte de l'usine des tracts faisant savoir que le syndicat de l'entreprise avait voté contre le principe du parti ouvrier. S'il était ainsi nécessaire de faire savoir à la base que l'assemblée syndicale de l'usine avait émis un tel vote, cela prouvait clairement que seule une poignée d'ouvriers étaient présents lorsque cette résolution avait été passée. Et c'est bien ainsi que cela se passe la plupart du temps : vingt ou trente syndiqués prennent des décisions sur des questions qui engagent l'ensemble des cotisants dont le nombre s'élève à 800.

Lors de la première réunion syndicale à laquelle j'ai assisté dans cette usine, de nombreux problèmes furent soulevés. Il y avait une motion qui condamnait le système juridique des Cours Martiales à l'Armée. On parla aussi de la manière dont était organisée l'économie du pays et des événements courants, et les patrons passèrent un mauvais quart d'heure.

2. LES DIRIGEANTS SYNDICAUX.

De nombreux responsables syndicaux sont sincères : ils veulent diriger les ouvriers dans leur lutte au mieux de leurs intérêts. Cependant, la plupart des dirigeants syndicaux que j'ai connus réagissaient la plupart du temps d'une manière différente des ouvriers, et ceci bien qu'ils fussent avec eux à la machine ou à l'établi. Il n'est pas rare de voir un homme des comités responsables essayer de persuader un ouvrier de ne pas poser une revendication.

La base n'hésite pas à exiger la tenue de réunions de département lorsque se posent des problèmes qui touchent directement à leur travail. Ils ne font pas confiance pour ces questions aux dirigeants syndicaux. Ils veulent être là et décider eux-mêmes des actions à entreprendre. Les ouvriers circulent alors dans les travées en disant : « Il faut convoquer une réunion du département. Si le responsable ne la convoque pas, eh bien ! nous en tiendrons une nous-mêmes ».

La loi Taft-Hartley resta suspendue sur le pays comme une menace pendant plusieurs mois avant d'être votée (2). Un jour, le Congrès l'adopta. Le lendemain, j'écoutais avec soin tous les commentaires que pouvaient faire les ouvriers. Un gars disait : « Ces types-là sont vraiment décidés à nous mettre des chaînes ». Un autre proposait : « Dans tout le pays, les organisations ouvrières devraient décider la grève ». Un troisième déclarait : « Tous ces dirigeants syndicaux vont pouvoir montrer ce qu'ils valent, maintenant ».

Je vais voir un responsable du syndicat, membre du bureau, et je lui demande officiellement, en tant que membre de la base,

(1) Il n'existe pas, aux Etats-Unis, de grands partis se réclamant de la classe ouvrière, mais seulement deux partis bourgeois qui se valent : le « Démocrate » contre le « Républicain ».

(2) Type même de la loi scélérate antiouvrière. La réaction de Truman n'est pas étrangère au fait qu'il promettait de l'abroger. Evidemment, ses promesses ne sont que du vent.

qu'une réunion exceptionnelle d'urgence de toute l'usine se tienne, étant donné la situation. Il refuse ma proposition de but en blanc et me dit : « La réunion habituelle se tiendra dans deux semaines ». Je parle ensuite à plusieurs ouvriers. Ils disent qu'ils ont entendu circuler des bruits suivant lesquels l'usine va débrayer à midi. Le secrétaire du syndicat de l'usine vient alors me voir. Je réclame une réunion exceptionnelle dans laquelle les ouvriers de base puissent exprimer leur opinion. Il me dit : « Tu es devenu à moitié timbré. La semaine prochain, le C.I.O. tient une assemblée nationale pour traiter de la question et il faut attendre ».

Plusieurs semaines plus tard, après que l'effervescence du début est tombée, les dirigeants syndicaux convoquent finalement une réunion après le travail pour discuter de la législation antiouvrière. Ne sont présents qu'une poignée d'ouvriers, et les dirigeants en sont furieux : « En présence d'attaques aussi graves lancées contre la classe ouvrière, la base ne se montre pas alors que nous convoquons une réunion pour en discuter ».

Les dirigeants syndicaux tournent la base en ridicule. Ils ne perdent pas une occasion de se moquer des ouvriers, sous prétexte qu'ils s'en foutent et n'assistent pas aux réunions. Ils prennent l'attitude du genre : « Alors que nous, on essaye de faire tout ce qu'on peut, eux ils s'en fichent ».

Les dirigeants syndicaux craignent énormément les actions de la base. Récemment, un grave sujet de mécontentement mit l'usine en émoi. Il apparut clairement que, pour faire reculer la Compagnie, il était indispensable que les ouvriers engagent une action déterminée. La bureaucratie syndicale envisageait avec appréhension le simple dépôt d'une revendication. Elle donnait le conseil suivant : « Pas d'action inconsidérée », « Conserver son sang-froid et réfléchir à la question », etc... Face à la base, les dirigeants sont constamment sur la défensive.

Il arrivera très souvent que la Direction syndicale tombe d'accord avec certaines propositions de la Compagnie concernant des modifications dans les conditions de travail qui affectent directement les ouvriers de base. Les dirigeants n'informent pas la base de l'accord auquel ils sont arrivés parce qu'ils craignent de s'attirer des ennuis. C'est ce qui est arrivé récemment. Il est également visible que certains dirigeants syndicaux se laissent impressionner par les « clauses de sécurités » de la Compagnie. Pour renverser une telle tendance, il ne faudrait rien moins qu'une action décisive de la base. Lors d'une récente réunion, un ouvrier se leva et demanda pourquoi les ouvriers n'étaient jamais consultés par la Compagnie lorsqu'elle décidait d'un changement qui les touchait directement.

Un jour, quelques ouvriers étaient en train de discuter à propos du contrat collectif avec un responsable syndical. Ils parlaient de l'accélération des normes de travail. Le responsable syndical soutenait que les ouvriers devaient respecter les termes du contrat. Il expliquait : « Tout changement dans l'équipement que la Compagnie revendique comme découlant d'un changement dans les méthodes de production lui donne le droit d'élever le nombre de pièces exigées à l'heure ». Quelque temps après, il répète que le contrat collectif engage les ouvriers. A quoi un ouvrier de base lui répondit : « Cela nous engage aussi longtemps que l'on veut bien se laisser engager ».

Le secrétaire syndical se promène dans l'usine avec un air presque aussi distant que celui du superintendant de l'usine.

Même lorsqu'il s'agit d'un bal organisé par le syndicat, on observe l'existence d'un tel fossé. Les dirigeants syndicaux occupent une table centrale à laquelle ils sont assis avec leurs amis. Ils ont devant eux des bouteilles pleines d'alcool et d'autres boissons. Ils se payent une petite bringue privée. Certains portent des smokings et la plupart ont des fleurs blanches à la boutonnière. Ils font parfois un peu de tapage. L'atmosphère qui prévaut n'est nullement celle de la camaraderie prolétarienne. On peut remarquer que le bal, dans son ensemble, est guindé et qu'il y règne un très grand formalisme. Les ouvriers se sentent beaucoup plus à l'aise à l'usine que dans de tels bals.

Le spectacle le plus répugnant qu'il est donné de voir, c'est celui du superintendant de la Compagnie assis à la table des dirigeants syndicaux. Leurs rapports réciproques sont extrêmement amicaux. Il semble même qu'ils sont beaucoup plus amicaux que ne peuvent l'être les rapports entre la base et les dirigeants syndicaux.

On se demandera peut-être ce que peut bien faire un superintendant de la Compagnie à un bal ouvrier. Il se promène au milieu de tout le monde, se montre très aimable et essaye de se faire quelques relations parmi les ouvriers de base. Ceux d'entre eux qui désirent repousser ses avances le lui font sentir clairement.

Il y a quelques 800 ouvriers inscrits au syndicat, mais il n'y en a que 150 environ qui assistent au bal.

3. LES ELECTIONS SYNDICALES.

Des élections vont incessamment avoir lieu. Depuis huit mois que je suis dans l'usine, c'est la première fois que cela commence à bouger dans le syndicat. Il se noue partout des fractions et des regroupements. Suspicion, défiance, complicité, marchandages, sont la règle. Chaque groupe essaye d'entraîner derrière lui tous les ouvriers de base sur lesquels il peut mettre la main, de ci de là. Des cliques sont continuellement à l'ouvrage et se préparent fiévreusement aux élections. Sur les 800 syndiqués, tout juste une centaine font acte de présence au moment du vote. Alors que les groupes ou les individuels rivalisent pour décrocher des places, tout semble inconsistant. La voix de la base fait visiblement défaut. Il est évident que tout ce qui se passe est le fait d'une poignée de manœuvres. Au cours de la réunion, on éprouve le besoin de faire remarquer que certains contremaîtres de la Compagnie furent autrefois au nombre des meilleurs militants syndicaux. Je n'ai jamais vu une élection syndicale se dérouler dans une telle confusion. Aucun programme n'est exposé devant la base. Rien de tout cela n'est sérieux. Pendant les élections elles-mêmes, on se rend compte clairement que des alliances continuent de se nouer jusqu'au dernier moment. Un ouvrier me dit qu'à son avis tout fonctionnaire syndical au niveau international (1) devrait être élu par un vote direct de la base.

Partout, on tombe sur des hommes de la Compagnie. Ils se

(1) Ce qui correspond en fait au niveau national en Europe. Les syndicaux américains sont en principe internationaux et s'appellent ainsi. Pratiquement, c'est au Canada que l'on trouve le plus grand nombre d'ouvriers regroupés dans les mêmes syndicats (C.I.O., A.F.O.S.L.), que les ouvriers américains.

mêlent à tous les groupes. Un certain nombre de jaunes au service de la Compagnie ont déjà été élus à des postes responsables.

A moins qu'il ne soit attentif et prudent, l'ouvrier moyen ne peut qu'être submergé par ce flot de manigances.

Des bulletins de vote imprimés font leur apparition dans l'usine. Chaque candidat se réclame d'une plus grande expérience que celle de son adversaire. Beaucoup d'efforts et de discours sont dépensés par ceux qui briguent une place.

Le vote des noirs joua un rôle tout à fait décisif dans les élections. Il fut mené deux campagnes séparées : l'une auprès des noirs, l'autre auprès des blancs.

Les élections ranimèrent bien des préjugés et beaucoup de vieux conflits. La question noire fut exploitée de la manière la plus réactionnaire. Pour autant que prévalent à l'usine sur cette question des sentiments antinoirs — et cette tendance existe — les divers groupes se reprochèrent mutuellement de s'être alliés étroitement avec les noirs et firent de cette accusation un tremplin de propagande. Des bruits et des calomnies de toutes sortes circulèrent dans l'usine à ce propos.

Le dimanche qui précéda les élections, j'eus l'occasion d'assister à une discussion privée entre les dirigeants syndicaux. Ils discutaient pour savoir quelles pouvaient bien être les raisons qui les incitaient à poser leur candidature. Une grande confusion semblait régner sur la réponse à donner à cette question. L'un d'eux s'exprima ainsi : « Nous nous asseyons autour d'une table et préparons les élections. Nous faisons un tas de plans et nous intriguons pour nous assurer la victoire. Et puis, lorsque nous tenons cette victoire entre les mains, nous nous demandons pourquoi donc nous nous sommes une fois de plus mis tout ce boulot sur le dos ».

4. L'HOSTILITE DE LA BASE.

L'impossibilité qui existe pour la base d'exercer un contrôle permanent sur le syndicat ouvre la voie à la bureaucratie et au factionnalisme sans principe, qui tous deux sapent les assises du syndicat. La partie des ouvriers qui assistent régulièrement aux réunions ne forme pas un tout homogène : sa composition est très mélangée. On compte parmi eux des militants, des extrémistes professionnels, des bureaucrates, des fonctionnaires de l'appareil syndical, des carriéristes, des jaunes à la solde de la Compagnie et un certain nombre de représentants de la base sans aucune affiliation. Lorsqu'il arrive à un groupe de proposer une motion lors d'une réunion, il est la plupart du temps visible que ce dépôt avait été soigneusement préparé à l'avance. Les supporters de cette motion auront été stratégiquement disséminés dans l'assemblée, prêts à intervenir à tout moment dans un sens qui lui soit favorable.

L'ouvrier américain est maintenant conscient de l'existence de la bureaucratie, aussi bien dans le syndicat que dans le gouvernement, et il est profondément dégoûté de cette découverte. La vie civile lui donne d'ailleurs déjà l'avant-goût de ce qu'elle représente avant même d'entrer en usine. Le fait de découvrir la bureaucratie dans son expérience quotidienne du syndicat, c'est-à-dire dans un domaine qui le touche directement, provoque chez l'ouvrier une aversion positive. Le genre de vie américaine l'a déjà familiarisé avec les pratiques de la trahison et du double jeu. Il n'a confiance

· dans aucun dirigeant. C'est la raison pour laquelle un responsable syndical honnête et sincère est condamné à avoir, tôt ou tard, des ennuis avec la base. Il est de notoriété publique dans le syndicat que la première faute ou le premier échec d'un responsable syndical provoque immédiatement une violente réaction de la base contre lui. C'est pour ainsi dire automatiquement que la base est poussée à voir partout des exemples de trahison.

Durant la semaine du 4 juillet, l'usine fut fermée (1). C'était vacances payées pour les ouvriers. Théoriquement, personne n'était supposé travailler ce jour-là. Quelques semaines plus tard, un compte rendu de la réunion du bureau syndical avec la Direction était distribué à la porte de l'usine. Une des revendications dont il est fait état révélait qu'un des membres de notre bureau syndical avait travaillé ce jour-là. En effet, il protestait parce que son salaire supplémentaire de ce jour-là ne lui avait pas été réglé au tarif de professionnel, mais au tarif de manoeuvre. Cela fut une surprise pour les hommes d'apprendre qu'il avait travaillé, et cela les dégoûta de voir qu'il avait travaillé alors que les autres ouvriers ne l'avaient pas fait. Ils trouvent que c'est passablement idiot de sa part d'avoir pris la peine de déposer une réclamation et d'avoir ainsi attiré l'attention des hommes sur son attitude. L'ouvrier Z... me dit sarcastiquement : « Tu le vois, ton fameux syndicat que tu t'égoïsses à vanter ! ».

L'ouvrier guette la moindre gaffe de la Direction syndicale. Il saute ensuite sur l'erreur qu'il a pu épingle et la brandit comme une justification de son aversion de la notion même de dirigeant. De nombreux militants honnêtes ont perdu confiance dans le syndicat à cause de la situation difficile qui est la leur. Ceux pour lesquels ils luttent journalièrement se retournent contre eux au moindre signe de défaillance.

Dans le Manuel du Syndicat de l'Automobile, intitulé « Comment vaincre pour le syndicat », les délégués, responsables, etc..., sont avertis de ce à quoi ils doivent s'attendre à cet égard.

Il est intéressant de remarquer que de nombreux ouvriers perdent chaque semaine de l'argent à des loteries, cagnotes, ou sur des chevaux. Ce qui n'empêche que lorsqu'une augmentation des cotisations syndicales est mise en avant, cela provoque aussitôt une protestation véhémement. C'est un flot de reproches fait au syndicat qui est taxé de bureaucratisme. Certains ouvriers de base estiment qu'on ne sait trop où va cet argent. Malgré tout, les cotisations sont honorées.

En dépit de leur hostilité envers la bureaucratie, les ouvriers sont prêts à défendre activement leur syndicat contre toute tentative de le briser. Ainsi que le fait remarquer un ouvrier, « mieux vaut un syndicat quel qu'il soit que pas de syndicat du tout ».

Sur la question de la constitution d'un Parti Ouvrier, les réactions de l'ouvrier sont apparemment des plus contradictoires. Il prendra comme exemple ce qui se passe en Grande-Bretagne et dira : « Cela ne donne rien de bon là-bas. Comment cela pourrait-il nous servir d'en avoir un ici ? » Un ouvrier dira : « C'est du communisme ». Un autre affirmera : « Il y aura toujours des groupes, des cliques ou des bureaucrates pour mettre la main dessus et s'en servir pour leurs propres intérêts ». Les ouvriers craignent qu'un Parti Ouvrier

(1) Fête nationale de l'Indépendance; correspond au 14 juillet en France.

soit dirigé de la même manière que l'est aujourd'hui le syndicat.

Un ouvrier trouvait qu'un Parti Ouvrier était une bonne idée, mais il n'arrivait pas à comprendre pourquoi les dirigeants ouvriers n'en construisaient pas un sur-le-champ. Il affirmait que les ouvriers devraient avoir un contrôle plus direct sur la direction d'un tel parti et tombait d'accord pour penser que si la représentation émanait directement des usines et que si le droit de révocation de la base était acceptée comme le principe numéro un de ce parti, les dirigeants seraient alors forcés de ne pas s'écarter de la ligne commune d'un seul pas. Il remarqua : « Dans ces conditions, il n'y aurait pas de raison pour que n'importe lequel d'entre nous ne soit délégué pour représenter les ouvriers ». Un autre ouvrier me dit : « Les capitalistes ne permettront jamais la constitution d'un Parti Ouvrier, Alors, qu'est-ce que tu veux, la révolution ? ».

Un jour que je parlais d'une manière abstraite à un ouvrier de la nécessité d'un Parti Ouvrier, il réagit en disant : « A quoi cela servirait-il ? Quelqu'un glisserait dans la poche des dirigeants cent mille dollars et les ouvriers resteraient dans la mélasse ».

(A suivre.)

de doubler chaque travailleur d'un surveillant. Par conséquent, dans un régime qui pousse l'exploitation à sa limite, et qui ne peut compter sur aucune sorte de coopération volontaire de la part des travailleurs, il est presque impossible de transformer intégralement les paysans en purs et simples salariés; il est indispensable de créer entre ceux-ci et le résultat de la production un lien particulier, qui les empêche de se désintéresser complètement du résultat, tout en réservant à l'Etat la partie principale, d'ailleurs extensible à volonté, de cette production.

De ce point de vue, la forme kolkhozienne, non pas dans ses accessoires mais dans ce qu'elle a d'essentiel (25), tend à représenter la forme naturelle et organique d'exploitation de la paysannerie dans le cadre du capitalisme bureaucratique, en même temps qu'une forme limite de la concentration et de la rationalisation de la production agricole compatible avec l'exploitation illimitée du travail.

Pierre CHAULIEU

(25) Il est par exemple évident que l'existence de parcelles individuelles cultivées par les kolkhoziens pour leur propre compte est un phénomène accessoire et nullement essentiel pour le système kolkhozien. L'apparition de ce phénomène est liée d'une part à un rapport de forces déterminé entre la bureaucratie et la paysannerie (la résistance passive de cette dernière s'étant démontrée à cette étape suffisamment puissante pour arracher à la bureaucratie cette concession), d'autre part à un niveau donné des besoins d'accumulation de la bureaucratie. L'installation du travail forcé dans les kolkhoz a signifié une première modification dans l'état de ces deux facteurs. Si d'autres facteurs n'interrompent pas l'évolution — comme il est certain que ce sera le cas — la bureaucratie sera obligée de revenir sur cette mesure pour annexer intégralement à l'économie kolkhozienne les parcelles de terre et le temps de travail des paysans.

DOCUMENTS.

L'OUVRIER AMERICAIN

(suite)

par Paul ROMANO

(traduit de l'américain)

CHAPITRE VI

LES DIVERSES CATEGORIES D'OUVRIERS

Les dernières années ont été fertiles en événements. Beaucoup d'ouvriers qui font le sujet de cette brochure ne sont rentrés dans cette usine qu'à la veille de l'entrée en guerre de l'Amérique. Certains travaillaient à leur compte avant ça. Ils rappellent souvent qu'à cette époque ils étaient leurs propres patrons. D'autres, qui entrèrent au début de cette époque à l'usine, furent quelques années plus tard appelés sous les drapeaux. Il y a de larges contingents d'ouvriers italiens, allemands et polonais. Bien que la plupart soient nés aux U.S.A., c'est avec le plus grand intérêt qu'ils suivaient les événements dont leurs patries d'origine étaient le théâtre.

Il y a aujourd'hui à l'usine des ouvriers venant de tous les horizons sociaux et professionnels. Ainsi on dénombre des anciens instituteurs, des ex-mineurs, des ouvriers qui avaient de petites affaires, telles qu'un garage, une épicerie, un commerce de bonbons, une petite entreprise de camionnage, une ferme d'élevage de bêtes à fourrure, une ferme, enfin des ouvriers ayant tenu des emplois les

plus différents, tels que vendeurs, ex-placeurs d'assurances, peintres en bâtiments et avocats. Bien d'autres encore que je ne cite pas. Rien que ceux que j'ai cités constituent chacun l'ancienne profession d'un ou même de plusieurs ouvriers dont j'ai maintenant fait la connaissance à l'usine.

Le Noir à l'usine.

La question noire à l'usine est une question vitale. Dans l'ensemble les ouvriers noirs sont demeurés tranquilles, sur leur réserve même, mais ils sont profondément affectés par la situation qui leur est faite à l'usine.

L'ouvrier noir moyen se fait une opinion sur les autres ouvriers de l'usine. Il sait quels sont ceux qui sont dignes de confiance et ceux qui ne le sont pas. Il possède un don spécial pour détecter la duplicité. En présence des chefs et des jaunes il joue la comédie de la stupidité la plus crasse. Lorsque le patron essaie de tirer quelque chose de lui, il se donne le masque de celui qui ne sait rien et ne comprend rien.

I. — LE NOUVEAU NOIR

Il y a de nos jours à l'usine une génération de nouveaux et jeunes Noirs. Une jeunesse qui a été à la guerre, mais qui n'a comparativement passé que très peu de temps à l'usine. Ils s'emportent contre les avanies dont ils sont victimes. Ils ne sont pas le fruit d'une période de crise économique, mais constituent une jeunesse frais émoulue de l'armée, ayant gagné en maturité au cours des six dernières années.

Ces dernières années, il ont été accablés de propagande de guerre : égalité, démocratie et libération des hommes de la peur. Maintenant, ils veulent tout cela et ils sont prêts à se battre s'ils ne l'obtiennent pas. Ils ont fait des études primaires et secondaires et font preuve d'un niveau élevé d'intelligence. Ils sont hostiles à la mentalité de type Oncle Tom (1).

La plupart des ouvriers noirs de l'usine sont des anciens combattants. Nombreux ont été au feu et ont voyagé à travers tous les Etats-Unis et dans les pays étrangers. Ce qu'ils ont vu leur a fait une impression profonde et durable. Il est visible qu'ils sont prêts à se battre pour un rien.

II. — L'OUVRIER NOIR ET LES MACHINES

L'ouvrier noir se tourne avec envie vers les machines. S'il est sur un travail qu'il n'aime pas, il dépensera des trésors d'adresse

(1) L'Oncle Tom est le personnage principal du célèbre livre de Mrs Harriet Beecher Stowe : *La Case de l'Oncle Tom*, publié en 1852. Le personnage de l'Oncle Tom est le type du Noir angélique et ne « résiste pas au mal par le mal ».

pour donner à la compagnie le moins de travail possible. Dans l'usine, l'ouvrier noir est essentiellement utilisé à des travaux sales et pénibles et non qualifiés de manoeuvre. Il n'est jamais directement embauché pour servir une machine. Il doit d'abord rentrer à l'usine comme manoeuvre et ensuite s'élever à la force des poignets. Un ouvrier noir me raconta que durant la guerre il conduisait une machine automatique à faire des écrous. La Compagnie qui l'a embauché depuis n'a jamais accepté de lui donner d'autres emplois que celui de manoeuvre.

Si jamais un Noir voit ses efforts couronnés de succès et obtient finalement de travailler sur une machine, la Compagnie et aussi un grand nombre d'ouvriers blancs lui rendront la vie extrêmement difficile. Bien souvent, il sera forcé de préférer quitter l'usine plutôt que de continuer à supporter les avanies dont il sera l'objet.

Seuls quelques Noirs sont sur des machines. Les autres ouvriers s'indignent chaque fois que de nouveaux ouvriers sont embauchés dans un emploi pour lequel ils estiment qu'ils ont des droits prioritaires. Les discriminations de ce genre sont très répandues. Souvent, aux réunions syndicales, ces jeunes ouvriers prennent la parole pour dénoncer de telles pratiques discriminatoires et exigent l'égalité devant l'avancement.

J'ai entendu des ouvriers noirs menacer de quitter le syndicat s'il ne faisait rien en leur faveur.

Un ouvrier noir est obligé de faire du travail plus soigné que l'ouvrier blanc s'il désire conserver sa place. Dans ce cas la concurrence est âpre et le Noir est certain de perdre s'il ne surclasse pas le Blanc.

Il y a aussi les ouvriers blancs qui sont mécontents de voir un Noir toucher une bonne paie pour un travail qu'ils voudraient obtenir pour eux-mêmes.

Il y a de nombreux Noirs dans l'usine qui ont la fierté de leur travail. Ils ont le désir sincère de donner le meilleur d'eux-mêmes et d'aider leurs camarades de travail. Mais les mêmes pressions qui poussent déjà l'ensemble des ouvriers à se sentir isolés du reste de la société, jouent doublement lorsqu'il s'agit de Noirs. Ils sont profondément affectés par la situation humiliante qui est la leur dans la production, et l'incapacité où se trouve cette société de leur donner une égalité de chances a pour effet d'éteindre chez eux les qualités qu'ils ont en propre et que pourtant les ouvriers dans leur ensemble reconnaissent et admirent. En conséquence, ils se sentent perplexes, changés et mal à l'aise. Ils aspirent à être intégrés dans le processus social. Ils désirent ne faire qu'un avec leurs semblables, les hommes. J'ai vu des ouvriers noirs se détourner délibérément d'un ouvrier blanc. En d'autres occasions ils auront pu avoir donné ce qu'ils avaient de meilleur. Le fait que le Noir fait tout ce qu'il peut pour diminuer son rendement doit être directement expliqué par l'amertume de se voir confiner à des emplois subalternes dans la production. Il y a donc deux tendances en lui, entre lesquelles il se trouve déchiré.

L'ouvrier noir d'aujourd'hui suit avec passion les exploits professionnels de ses congénères de couleur. Il a tellement envie qu'il soit donné aux siens l'opportunité de faire la preuve de leur talent et de leurs capacités que lorsque Jackie Robinson marque des

points (2), la vigueur et la frénésie de leurs applaudissements mesurent leur joie.

Les ouvriers noirs ont l'étonnante capacité de dire au premier coup d'œil quels sont le modèle, la marque et l'année de sortie de presque n'importe quelle voiture existante. A l'usine, le manoeuvre qui tire les copeaux des machines en connaît plus long sur la qualité des aciers utilisés et sur le numérotage des pièces usinées sur les diverses machines que la plupart de conducteurs eux-mêmes. Ils sont capables d'identifier à vue d'œil un lot ou même plusieurs de pièces usinées de divers type et de dire la cote chiffrée qui leur est affectée. J'ai entendu dire qu'à Détroit les meilleurs conducteurs de voitures étaient les Noirs, et que les ouvriers étaient unanimes à le reconnaître.

Le jour où la société donnera au Noir l'opportunité de développer tous ses talents, la communauté dans son ensemble en sera la première bénéficiaire.

III. — LE NOIR ET L'OUVRIER BLANC

Les ouvriers ont un grand nombre de réactions confuses et contradictoires. Quand il s'agit des Noirs cela se manifeste sous les formes les plus diverses. Le résultat c'est que le Noir, à l'usine, se trouve soumis à une pression de tous les instants. Il ne sait jamais quand ni de qui il doit s'attendre à quelque réflexion humiliante. Voici quelques exemples de ces réflexions anti-noires. Il convient de remarquer qu'un même ouvrier pourra fort bien prononcer la totalité de ces jugements contradictoires dans une seule journée. Par exemple : « Les Nègres achètent tout ce qu'il y a de meilleur quand ils achètent quelque chose. - Les meilleurs voitures, le meilleur ameublement et les plus beaux habits », ou, au contraire : « Les Nègres n'ont jamais de freins ou de vitres à leur voiture », ou encore : « Les Nègres font baisser les loyers et ils sont sales ».

A l'usine, les ouvriers blancs et noirs mangent dans le même Cafeteria (3). Hors de l'usine, lorsque certains de ces ouvriers blancs rentrent dans un restaurant où mangent quelques-uns de ces mêmes ouvriers noirs, ils en ressortent aussitôt. Dès que quelque chose est perdue ou volée, les premiers suspectés sont les portiers et les manoeuvres noirs. Lorsque l'on ne retrouve pas quelque chose on peut être sûr soit qu'il est tombé dans l'huile, soit qu'un conducteur de machine se l'est approprié. Cela n'empêche pas qu'aussitôt l'ouvrier blanc pense que c'est un Noir qui l'a pris. Des éléments antinègres hargneux exploitent de telles occasions à l'avantage de la Compagnie et essayent d'élargir le fossé entre les deux catégories de travailleurs.

Périodiquement la tension raciale atteint son paroxysme. Un jour cela explosa dans une bataille entre un ouvrier blanc et un ouvrier noir. Le Blanc invectivait le Noir. Ils sortirent dehors et le Noir fut battu. De retour à l'usine l'ouvrier blanc continua à invectiver et pourchasser le Noir. Tout à coup le Noir s'arrêta net, s'empara d'une barre de fer et assomma l'ouvrier blanc. Plus tard, au

(2) Probablement au base-ball, sport national américain très populaire.

(3) Sorte de restaurant express

cours de l'enquête qui fut faite, l'ouvrier blanc reconnu tous ses torts et dégagea le Noir de toute responsabilité. Les jaunes à la solde de la Compagnie exploitèrent l'incident pour attiser tous les préjugés les plus arriérés des ouvriers blancs.

Ce qui suit servira d'illustration de la manière dont s'expriment ces contradictions au sein du syndicat. Un bal était organisé par le syndicat. Le président du Comité d'organisation tenta délibérément d'éliminer les Noirs du bal en interprétant abusivement un arrêté local (qui de toute manière était anticonstitutionnel), suivant lequel les bals mixtes étaient interdits. Il était ainsi clairement signifié aux ouvriers noirs que l'on ne voulait pas d'eux. Plusieurs ouvriers prirent la parole pour condamner un tel bal et pour dire qu'il devait être ouvert à tous ou ne pas avoir lieu. Ils exigèrent que la question soit débattue dans le hall du bal devant tout le monde. Un Noir paraissait avoir une attitude du type Oncle Tom. Il ne veut pas se battre sur la question en cause, mais demande que la réunion se tienne dans un autre local, quitte à ce que le syndicat prenne à sa charge les frais supplémentaires qui en résulteront. Il est prêt, quant à lui, à payer une quote-part de 5 dollars au lieu de la quote-part normale de 2 dollars pour compenser la perte du syndicat et propose que les autres Noirs en fassent autant. Un autre Noir se prononce contre toute discrimination. Le Noir qui avait adopté une attitude type Oncle Tom jouit d'une situation privilégiée dans l'usine. Il fait partie de la poignée de Noirs ayant un emploi qualifié sur machine, et il s'éleva dans la hiérarchie professionnelle à la force des poignets durant la guerre.

Une seule fille de couleur vint au bal, mais le quitta peu après, s'étant trouvée complètement isolée. Les ouvriers noirs ignorèrent délibérément ce bal. Ce fut leur manière à eux de préserver leur dignité.

Le syndicat blanc estime que dans l'usine chacun a une place et une tâche qu'il doit accomplir. Chacun est embauché pour faire un travail déterminé, et c'est donc à ce travail auquel il doit s'atteler. Il estime que l'ouvrier noir devrait partager cette manière de voir. Cependant, il ne se rend pas compte que c'est précisément le fait qu'il échoit au travailleur noir tel emploi et pas un autre, plus qualifié, qui explique la rancœur de l'ouvrier noir.

IV. — LA DIRECTION NOIRE

En dépit de la prédominance quasi-complète de l'esprit antinoir dans l'usine, un Noir posa sa candidature au poste de secrétaire adjoint du syndicat. Cet ouvrier était plus ou moins coupé de l'ensemble des autres ouvriers noirs, étant donné qu'il faisait partie des quelques rares Noirs qui étaient montés en grade durant la guerre. Le fait qu'il est employé à un travail quelque peu qualifié a développé en lui ce que certains autres Noirs appelaient un complexe de supériorité, et dont ils lui gardaient rancune. En dépit de tout cela, leur désir d'avoir une représentation qui leur soit propre était si fort qu'il réunit sur son nom la grande majorité des votes des Noirs. C'est d'un certain nombre d'ouvriers noirs que je tiens ce que je rapporte.

Un jeune ouvrier noir de l'usine m'apprit qu'il avait été un dirigeant des Jeunesses Communistes, mais qu'il avait ensuite donné sa démission. Il reprochait au communisme d'utiliser des hommes de paille pour les mettre à la direction du mouvement. Il est contre la constitution d'un troisième parti (4) et pour celle d'un parti ouvrier ! Il dit que toutes les organisations capitalistes noires ne valent rien. Le Noir n'accèdera jamais à la liberté sous le régime capitaliste. Il appartient à la N.A.A.C.P. (Association Nationale pour l'avancement des gens de couleur) (5). Il dit que les capitalistes s'intègrent les militants noirs dès qu'ils acquièrent une certaine notoriété. Il a le plus profond mépris pour les Noirs qui vendent ainsi les leurs. Il affirme que l'aristocratie noire profite de ségrégation et s'efforce même de la promouvoir pour son plus grand avantage. Il dit que c'est aux Noirs eux-mêmes que revient la tâche de se diriger. La méfiance vis-à-vis des Blancs a fermé la porte à toute autre solution.

La participation des Noirs aux Assemblées syndicales est réduite. On dirait que l'ouvrier noir a le sentiment que le syndicat est incapable de résoudre les problèmes autrement plus larges qui sont les siens : ceux de l'égalité et de la liberté universelle. C'est ce qu'il illustre d'une manière frappante une discussion entreprise un jour entre quelques ouvriers noirs, un de mes amis et moi-même. Mon ami s'efforçait de maintenir la discussion sur le terrain syndical, mais les ouvriers noirs débordaient continuellement ce cadre, cherchant à porter la discussion sur le terrain des problèmes sociaux généraux en relation avec leur situation et les idées nouvelles qui étaient le fruit de leur expérience de guerre.

Suivant mes observations faites à l'usine sur les ouvriers noirs, il est clair qu'ils ont besoin de trouver dans leurs rangs des dirigeants dynamiques. Ils n'ont que peu de respect pour les syndicalistes blancs et ont le sentiment qu'on se sert d'eux. C'est de leurs rangs que doivent sortir leurs dirigeants et ils doivent posséder un programme qui vise loin et voit grand.

Il règne une extraordinaire fermentation parmi les ouvriers noirs. Certains ouvriers blancs appréhendent confusément les réactions possibles les Noirs. D'un autre côté de nombreux ouvriers blancs respectent les Noirs et comprennent aussi bien que les Noirs eux-mêmes la particularité de leur situation à l'usine. L'ouvrier noir est conscient de la menace de crise économique. Il brûle d'un feu intérieur. Il sait qu'il sera le premier à être placé sur la liste des réductions de personnel. Il sent que c'est maintenant le moment ou jamais de se défendre d'une manière ou d'une autre, au sein du mouvement ouvrier organisé. La menace de grèves imminentes est favorablement envisagée par lui. Moins que tout autre, il ne peut risquer un manque à gagner sur sa paie et pourtant il votera pour la grève le premier de tous.

(4) Aux U.S.A. il n'existe pas de parti de masse se réclamant explicitement de la classe ouvrière. Les staliniens préconisent la constitution d'un troisième parti « progressiste » de type bourgeois. En fait, ils ont appuyé Wallace aux dernières élections qui tentait de lancer un tel parti « progressiste ». Wallace essaya un échec. A l'époque où Romano rédigeait cette brochure le parti de Wallace n'existait pas.

(5) *National Association for the Advancement of Colored People.*

Le comportement des ouvriers conservateurs.

Il y a de nos jours à l'usine une catégorie d'ouvriers qui ont accumulé de nombreuses années d'ancienneté. Ces ouvriers ont passé plusieurs années dans la même usine. Pendant ces années ils ont fait l'expérience de plusieurs régimes syndicaux et ont eu le loisir de les observer pleinement. Ainsi, beaucoup plus que n'ont pu le faire les ouvriers de passage, ils ont connu tous les genres de directions syndicales et connaissent les résultats auxquels elles sont arrivées. Ils n'ignorent rien de la politique de collaboration de classe des bureaucrates syndicaux. Le bureaucratisme leur a laissé une impression durable. Cette catégorie d'ouvriers qui représente une section importante du mouvement ouvrier américain a une conscience aiguë de la pourriture de la société actuelle. Ils portent à la classe dominante des industriels une haine profonde et tenace. Ils n'ignorent rien des manœuvres et des ficelles utilisées contre les travailleurs, ni des injustices dont ils sont victimes. D'autre part, ne possédant pas une vue d'ensemble des lois économiques fondamentales qui régissent la société, un grand nombre d'entre eux sont persuadés que la classe capitaliste est toute-puissante. Ils penchent d'autant plus à cette conclusion qu'ils voient la bureaucratie syndicale aller de capitulation en capitulation.

Un ouvrier ayant dix années d'ancienneté soutenait que les ouvriers comme lui étaient contre la grève que l'on venait de faire. Nombre d'entre eux affirmaient que la direction de l'Internationale (6) avait falsifié le vote et fait débrayer alors qu'ils n'auraient pas dû le faire. Un de ces ouvriers affirmait : « Ceux qui étaient pour la grève ce sont les nouveaux ouvriers de guerre qui n'avaient jamais été dans l'industrie avant. Ils ne savent ce qu'étaient nos conditions de travail avant la guerre. Je n'étais pas opposé à la grève en tant que grève, mais j'étais contre le fait de débrayer au moment où nous l'avons fait. La Compagnie était en pleine reconversion et bénéficiait de la part du gouvernement de remboursements d'impôts. Nous étions liquidés d'avance, avant même d'avoir commencé. Nous avons épuisé toutes nos économies dans la grève et beaucoup s'endettèrent de nouveau. Cela avait été assez dur de nous être débarrassés de nos dettes d'avant-guerre. Il ne serait pas opposé à faire grève maintenant que la Compagnie a besoin de produire et qu'elle ne bénéficie plus de ces remboursements d'impôts. Personne à l'époque n'a essayé de percer les piquets de grève parce que la Compagnie elle-même au bout de quelque temps a fermé les usines. Si elles étaient restées ouvertes il y aurait eu de la bagarre et les ouvriers auraient tenté de liquider les piquets de grève. En fait il n'y a eu que très peu d'ouvriers pour participer aux piquets de grève. »

On doit remarquer ici que suivant les statistiques concernant les votes d'ensemble durant la vague de grèves de 1946, l'immense majorité des ouvriers s'était prononcée pour la grève.

(6) Nous rappelons ici que les syndicats américains sont théoriquement internationaux. En fait, c'est essentiellement au Canada que l'on trouve un nombre substantiel d'affiliés non américains.

I. — « SI JE TRAVILLAIS ICI DEPUIS AUSSI LONGTEMPS QUE TOI... »

Durant des années le procès de production a modelé ces vieux ouvriers et il s'est engendré en eux-mêmes une force explosive latente. Plus que pour toutes les autres catégories d'ouvriers, la production capitaliste les a constamment et systématiquement éduqués et formés.

Leurs années de service dans une même usine leur ont donné le sentiment ou le comportement de gens qui auraient un droit de propriété sur l'usine. C'est ce qu'expriment les autres ouvriers de la manière suivante : « Si je travaillais ici depuis aussi longtemps que toi, je voudrais que l'usine m'appartienne. » La manière dont ces ouvriers se déplacent dans l'usine laisse transparaître un sentiment de propriété. L'assurance avec laquelle ils circulent d'un département à l'autre est discernable ne serait-ce que dans leur manière de marcher.

L'incapacité manifeste du syndicat de résoudre leurs problèmes, l'énorme puissance apparente du patron, ont contribué à rendre ces ouvriers désabusés et conservateurs. Un grand nombre de ces ouvriers deviennent des hommes entièrement à la solde de la Compagnie. La Compagnie est obligée d'avoir, d'une manière ou d'une autre, des égards vis-à-vis de ces ouvriers parce qu'ils connaissent l'usine à fond. Cependant cela n'empêche pas des explosions périodiques chez ces ouvriers.

Un ouvrier ayant 25 années de présence s'était cogné la tête sur un dispositif de sécurité. Dans un accès de rage il s'empara d'une scie à métaux et scia le dispositif. Dans sa colère il criait : « Qu'ils me mettent à la porte s'ils le veulent. » Ensuite ce fut une cascade d'invectives et d'insultes à l'adresse de la Compagnie. C'est plutôt curieux parce que c'est un jaune au service de la Compagnie.

Un après-midi où il faisait particulièrement chaud, un autre ouvrier ayant dix ans d'ancienneté dit à un groupe de camarades : « Qu'ils aillent tous se faire foutre tant qu'ils sont. Ne retournons pas au travail. » Il ajouta alors d'un ton décidé : « Que diable pourront-ils nous faire ? » C'est alors que se produisit une scène extrêmement comique. Les ouvriers présents se mirent à imiter le contremaître les priant de retourner au travail. L'un d'entre jouant le rôle du contremaître disait : « S'il vous plaît, les gars. S'il vous plaît, au travail. S'il vous plaît. » L'assistance éclata aussi de rire.

II. — DES GARS COMME NOUS EN CONNAISSENT UN BOUT DANS LA PRODUCTION

J'aimerais donner une illustration concrète de l'évolution de certains de ces ouvriers ayant accumulé des années d'ancienneté, ainsi que j'ai pu les observer ou les écouter. Z est un ouvrier qui est employé depuis 20 ans dans la Compagnie. Ces derniers temps il se livra à quelques manifestations particulièrement significatives. Il apparaît clairement que durant toutes ces années il a fait à la Compagnie un grand nombre de précieuses suggestions concernant

la production, mais qu'il n'en a pas été récompensé par des gratifications satisfaisantes. Un soir, à l'heure du repas, il déclare devant une douzaine d'ouvriers environ : « J'ai une idée qui empêcherait les machines de caler et de se briser. Mais ces enfants de puttes ne l'auront pas pour leurs 50 dollars de radins. Ou ils me donneront 1.000 dollars ou ils pourront aller se faire foutre. »

Une autre fois le même ouvrier s'exclama avec colère : « Pendant que nous sommes ici à nous casser la tête, ces salauds de patrons sont en train de prendre des bains de soleil en Floride ». Il continue en disant : « Le superintendant de l'usine est sorti à 7 heures et il revient complètement plein. Si jamais cet enfant de pute m'avait dit quelque chose pendant que je prenais une douche là-haut à 11 h. 30, il en aurait pris pour son grade. »

Un jour un quotidien traînait sur un établi. Un article traitait du Plan Marshall. Un ouvrier ayant plusieurs années d'ancienneté le lisait. Prenant cet article comme point de départ nous engageons une discussion sur le problème européen. Voici en gros ce qu'il me dit : « Il est facile de voir que l'Europe doit être unifiée suivant un plan ou un autre. Ces pays qui se querellent les uns les autres depuis tant d'années n'ont fait qu'amener des guerres et accumuler des destructions. Ils sont fous d'essayer de détruire l'industrie allemande. Les ouvriers allemands comptent parmi les plus qualifiés et les plus versés en mécanique du monde entier. L'Europe ne se relèvera jamais si on ne remet pas les ouvriers allemands dans leurs usines. »

De là nous entrons dans une discussion sur notre propre usine. Je lui posais des questions sur le rendement dans notre usine et lui demandais ce que lui et les autres qui avaient aussi de longues années d'expérience sur les machines pourraient faire s'il leur était donnée la liberté de mettre leurs idées à l'épreuve à leur guise. Il répondit : « Des gars comme moi, et les ouvriers X, Y et Z, on en connaît un bout dans la production. Qu'est-ce qu'ils connaissent (à la Compagnie) de la production ? C'est de notre manière de faire qu'ils profitent, plus que de tout autre chose. Ces ingénieurs, assis dans leurs bureaux, essayent de faire des projets compliqués dans le but de garder leur emploi. Tu sais, eux aussi il faut qu'ils mangent. »

III. — « POUR SUR, TOUT CELA EST VRAI »

Le « Saturday evening Post », du 19 juillet 1947, contenait un article appelé « Le Syndicat qui osa sortir des chemins battus ». Il s'agissait dans l'article d'une usine qui était au bord de la banqueroute. Afin d'empêcher la mise à pied de centaines de travailleurs le syndicat et la Compagnie parvinrent à un accord suivant lequel les ouvriers assureraient la gestion entière de l'usine afin de développer la production jusqu'au niveau nécessaire pour que la Compagnie soit capable de rester en activité. Non seulement la production s'accrut, mais encore l'absentéisme tomba presque à zéro et le gaspillage disparut quasi complètement. Je donnais le magazine à l'un des ouvriers de mon usine pour qu'il le lise. Il travaillait dans l'industrie depuis 15 ans.

Il fut spécialement frappé de voir comment les ouvriers avaient augmenté la production dès qu'ils avaient eu carte blanche. Voici le compte rendu approximatif de ses commentaires sur cet article :

« Ce type-là fait preuve de beaucoup de bon sens. Dans une usine où je travaillais j'étais régleur. Je passais mon temps devant les machines, cherchant sans arrêt à imaginer de nouveaux montages ou de nouvelles combinaisons. J'avais des centaines d'idées. J'en ai des tas maintenant aussi, mais à quoi cela servirait-il de les essayer ? Le premier type venu arriverait et changerait tout ce que j'aurais fait. Je connais maintenant certaines méthodes pour affûter les outils qui, j'en suis absolument certain, rendrait le travail plus facile et plus efficace, mais dans l'état où sont les choses à l'usine, si j'essayais de les appliquer, cela ne ferait qu'embrouiller les choses. Ce que ces ouvriers ont fait est rudement bien, mais je ne pense pas que l'on pourrait faire la même chose à l'usine. Ces ingénieurs ne sont pas toute la journée collés derrière le dos du gars qui travaille sur une machine. Comment pourraient-ils connaître ce que nous connaissons, nous qui passons des heures d'affilée sur la machine. Il y a des choses qu'il est impossible d'apprendre à moins que l'on y ait travaillé chaque jour durant plusieurs années. »

Il conclua en remarquant que l'auteur de l'article était peut-être communiste.

Le 1^{er} janvier 1947, juste après la grande vague de grèves qui suivirent la fin de la guerre, le « Collier's Weekly » donna un article de Peter Drucker appelé : « Que faire face aux grèves ? ». J'amenais le numéro à l'usine et demandais à un ouvrier qui faisait partie de la Compagnie depuis dix ans de le lire. Il avait participé à la dernière grève et il était en mesure de comprendre ce que Drucker disait.

Il est d'accord pour dire que les grèves sont « essentiellement des révoltes ». Aussi que les ouvriers sont psychologiquement sans emploi alors même qu'ils sont employés. Il avait connu les années de crise et s'en souvenait bien.

« Pour sûr, tout cela est vrai », me dit-il. Il n'ignore rien du profond et pénétrant sentiment d'instabilité qui ronge tous les ouvriers.

Les réactions vis-à-vis des ouvriers révolutionnaires.

Les ouvriers se font l'idée suivante des partis révolutionnaires : les adhérents d'un parti révolutionnaire s'assurent, par divers moyens, des positions dans la direction syndicale. Une fois là, ils font de l'agitation, etc.... Leur conception, c'est que tout se passe dans les sommets. Il en résulte qu'il se crée un fossé entre les ouvriers révolutionnaires professionnels et la base.

Pendant les élections syndicales des bruits coururent, accusant l'une des parties de faire usage de tactiques « rouges » pour s'assurer les bulletins de vote des Noirs. La propagande « antirouge » a atteint de nouveaux sommets ces dernières années.

J'ai souvent entendu des ouvriers parler des communistes en ces termes : « Les communistes sont des gars qui ne veulent pas travailler. »

L'ouvrier moyen pense que le communisme c'est l'enrégimentement. Tout le monde vit dans des maisons semblables et porte des vêtements identiques. Il n'y a pas de place dans un tel régime pour l'individualité. Et puis, comment un type peut-il gagner un million de dollars s'il en a envie ? L'ouvrier moyen croit aussi que les communistes veulent la moitié de tout ce que l'on possède : la moitié de vos cigarettes, la moitié de tout ce que vous avez.

En dépit de tout cela, les ouvriers conviennent sans hésitation que le contrôle obsolu de tout par les ouvriers c'est du communisme.

Un jour, parlant au délégué, je demandais que l'on tienne des assemblées dans chaque département à travers toute l'usine. J'expliquais que cela donnerait à chaque section de l'usine la possibilité de discuter à fond des problèmes qui les touchaient le plus directement. Cela permettrait aussi aux ouvriers d'exercer un contrôle sévère sur les conditions qui sont les leurs et sur les décisions les concernant. Cela le rendit furieux et il s'écria que c'était du communisme. « On ne peut laisser la base décider de tout comme cela. »

L'ouvrier Joe (7) est de nos jours un individu instruit, étant donné qu'il a passé au moins douze ans à l'école primaire, puis secondaire. Ses connaissances embrassent un large domaine et il peut parler de mécanique, d'autos, de politique, du gouvernement, de cinéma, etc... Suffisamment en tout cas pour pouvoir avoir une opinion quel que soit le sujet qui est en discussion.

Un jour, j'étais assis avec des ouvriers. La discussion allait son train. Un ex-G.I. disait : « L'Amérique aurait besoin d'une médecine socialisée. L'armée assure les soins médicaux à des millions d'hommes. Pourquoi n'en ferait-on pas autant en temps de paix. La santé de la nation est une chose primordiale. Tous les docteurs devraient être mobilisés pour la santé de la nation. On devrait les payer suivant leur mérite. C'est-à-dire que les plus qualifiés seraient les mieux payés. »

Un ouvrier dit : « Ça, c'est du communisme. » L'orateur répond : « Mais il y a du bon et du mauvais dans tous les systèmes politiques. Il y a beaucoup de bon dans le communisme. »

Certains firent la comparaison suivante : « Puisque le gouvernement se charge de la sécurité avec la police, il devrait aussi se charger de protéger la santé des citoyens. » Tous les ouvriers assis autour de la table participèrent pleinement à la discussion. Ils arrivèrent à la conclusion que ce que disait le jeune G.I. était rudement juste.

Les anciens combattants à l'usine.

Les anciens combattants de l'usine commencent à passer en revue leurs expériences de temps de guerre. Durant la première année ils n'en avaient que peu parlé. Maintenant le passé revient à la surface et ils se livrent à toute une réévaluation de la signification de leurs expériences. Lorsqu'ils rappellent des anecdotes guer-

(7) Joe c'est l'Américain, comme Fritz c'est l'Allemand. G.I. Joe c'était le simple soldat. Lorsque l'on ne se connaît pas on s'appelle souvent Joe.

rières les hommes se taquinaient mutuellement en se traitant de héros. Bien des événements tragiques reviennent à la mémoire et les hommes rompent la consigne du silence. La discipline militaire était l'objet d'une haine tenace de la part des hommes. Toute mesure de caractère disciplinaire prise par la compagnie prête immédiatement à comparaison avec l'armée. « Je croyais que l'armée c'était fini pour moi » est la phrase qui revient toujours aux lèvres.

Les anciens combattants retournèrent à l'usine profondément marqués par ce qu'ils avaient vécu. Les anciens de la Marine cherchent à faire connaissance avec d'autres vétérans de la Marine. Il en est de même pour les G.I. de l'Armée de terre. La grande majorité d'entre eux utilisent leurs uniformes à l'usine. Le prétexte qu'ils donnent est que « ce sont de bonnes tenues de travail ». En réalité il semble y avoir une raison plus profonde. On dirait que cela constitue un lien qui perpétue leur solidarité. Souvent ils utilisent des termes militaires pour décrire la vie d'usine. L'enrôlement militaire est comparé avec celui de l'usine. La fatigue du combat est appelée fatigue de la machine ou fatigue « Acme » (l'« Acme » est une machine automatique). Les bruits de l'atelier sont comparés à ceux de la vie militaire. Lorsque la sirène retentit, cela devient une alerte. L'heure du repas ou de la paie devient prétexte à siffler l'air des sonneries au clairon de la soupe ou du prêt.

L'hostilité à l'égard de la caste des officiers renaît à l'usine sous la forme de l'hostilité vis-à-vis du patron et du personnel de contrôle.

L'usine est appelée la jungle d'acier afin d'évoquer d'une manière ou d'une autre les îles du Pacifique.

Les femmes à l'usine.

L'ouverture des hostilités jeta un grand nombre de femmes dans la production. J'en ai vu un grand nombre conduire des machines, sur lesquelles j'avais travaillé moi-même. Une usine que je connais les utilisait comme conducteurs de grues. Ce genre de travail requiert une très grande délicatesse dans la manœuvre d'énormes pièces d'acier à travers l'usine. Les femmes se révélèrent particulièrement adroites dans ce domaine. Je les ai vues transporter de lourds chargements d'acier d'un bout à l'autre de l'usine et les déposer avec dextérité à l'emplacement précis qui leur était destiné. Durant la guerre, il y avait beaucoup de femmes qui travaillaient dans mon usine actuelle sur des machines à affûter. De nos jours il n'y en a plus qu'une ou deux, à ma connaissance.

L'usine semble avoir donné à de nombreuses ouvrières une certaine assurance. L'atelier neutralise dans une certaine mesure l'inégalité qui prévaut entre les hommes et les femmes dans la société prise dans son ensemble. Bien qu'il n'y ait que très peu de femmes qui assistent aux assemblées syndicales, celles qui le font manifestent de plus en plus la volonté de s'exprimer. Certaines estiment que le syndicat c'est l'affaire des hommes et n'osent pas s'en mêler. D'autres pensent que les femmes ne se tiennent pas entre elles comme le font les hommes. Un jour j'eus une conversation avec une ouvrière de l'usine. Elle manifestait un grand mépris pour les hom-

mes travaillant dans les usines des États de la côte Est. Elle affirmait : « Ils sont chétifs, sans aucun doute à cause de la vie en usine, et il n'y a pas de comparaison possible avec les hommes pleins de santé des États du Sud-Ouest et qui vivent dans les grands espaces. Je suis capable de faire autant ou même deux fois plus que vous ne faites, vous autres les hommes. J'ai déjà tenu trois différents emplois en même temps. » Elle s'acharnait à rétablir une égalité de statut entre les hommes et les femmes.

Les relations entre les sexes sont complètement faussées par le régime capitaliste. Certaines femmes sont cataloguées à l'usine dans la catégorie de celles avec qui l'on peut coucher. Chaque fois qu'une femme circule dans les travées ce ne sont que sifflements, appels et réflexions à haute voix.

A l'époque de la grève des Téléphones, les ouvriers furent étonnés de voir le militantisme dont faisaient preuve les femmes dans cette grève. Les comptes rendus faits par les journaux des luttes soutenues par les piquets de grève étaient suivis par la grande majorité des ouvriers. Leurs commentaires étaient de ce type : « Ces filles ont vraiment de l'estomac. Je ne m'attendais pas à les voir se mettre à bagarrer contre tout le monde, depuis la Compagnie jusqu'à l'Etat et aux gouvernements locaux. »

(A suivre.)