

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 FANTASTIQUES.

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, abréviativement, 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.)