

## Les Syndicats dans la vie américaine - ( I )

Leon A. Dale

Volume 17, Number 3, July 1962

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1021576ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1021576ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Dale, L. A. (1962). Les Syndicats dans la vie américaine - ( I ). *Relations industrielles / Industrial Relations*, 17(3), 304–320.  
<https://doi.org/10.7202/1021576ar>

Article abstract

L'importance du mouvement syndical aux États-Unis se manifeste par le nombre de ses adhérents, par la puissance des syndicats particuliers, et par leurs activités, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du pays. Le rôle du mouvement syndical ne s'arrête pas à la lutte pour l'obtention de salaires plus élevés ni à celle tendant à la réduction des heures de travail. Par l'intermédiaire des dirigeants de leur centrale, les syndicats sont à même d'influencer non seulement la législation du pays mais aussi son application.

Nous traiterons exclusivement des activités de l'AFL, du CIO (et de l'AFL-CIO) étant donné le rôle primordial joué par ces organisations et le fait qu'elles représentent 90% du mouvement syndical américain. Dans notre discussion, nous avons essayé d'établir une différence entre le rôle politique, économique et social des syndicats, quoique :

« Les travailleurs et le pays ne sont pas séparés. Le groupe le plus large du public est celui des salariés et de leur familles. Le progrès de la communauté est donc intimement lié au progrès du bien-être chez les salariés. Tout ce que font les syndicats pour obtenir de meilleurs salaires, un emploi plus stable, et de plus grands loisirs, contribue à faire progresser le niveau de vie du pays tout entier et lui permet de croître. Les régions où les travailleurs ont les meilleurs salaires et les meilleures conditions de travail sont les plus prospères. Au sein d'un pays, des salaires plus élevés signifient de meilleures affaires... Faire de notre pays un meilleur endroit pour vivre a été un des buts les plus importants de l'A.F.L. depuis son établissement. En tant qu'organisation ouvrière, notre préoccupation n'a pas été restreinte au bien-être seul des ouvriers. Depuis le début, nous avons proposé et soutenu des programmes et une politique destinés à élever le niveau de vie général, à fournir une meilleure organisation de la communauté, et à étendre les services dont la communauté a besoin. »

Dans cette déclaration typique, notez l'accent mis sur le bien-être général du public, bien-être qui dépend de la vitalité et des efforts du mouvement syndical.

## Les Syndicats dans la vie américaine - (I)

LEON A. DALE

*L'importance du mouvement syndical aux Etats-Unis se manifeste par le nombre de ses adhérents, par la puissance des syndicats particuliers, et par leurs activités, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du pays. Le rôle du mouvement syndical ne s'arrête pas à la lutte pour l'obtention de salaires plus élevés ni à celle tendant à la réduction des heures de travail. Par l'intermédiaire des dirigeants de leur centrale, les syndicats sont à même d'influencer non seulement la législation du pays mais aussi son application.*

*Nous traiterons exclusivement des activités de l'AFL, du CIO (et de l'AFL-CIO) étant donné le rôle primordial joué par ces organisations et le fait qu'elles représentent 90% du mouvement syndical américain. Dans notre discussion, nous avons essayé d'établir une différence entre le rôle politique, économique et social des syndicats, quoique:*

*« Les travailleurs et le pays ne sont pas séparés. Le groupe le plus large du public est celui des salariés et de leur familles. Le progrès de la communauté est donc intimement lié au progrès du bien-être chez les salariés. Tout ce que font les syndicats pour obtenir de meilleurs salaires, un emploi plus stable, et de plus grands loisirs, contribue à faire progresser le niveau de vie du pays tout entier et lui permet de croître. Les régions où les travailleurs ont les meilleurs salaires et les meilleures conditions de travail sont les plus prospères. Au sein d'un pays, des salaires plus élevés signifient de meilleures affaires... Faire de notre pays un meilleur endroit pour vivre a été un des buts les plus importants de l'A.F.L. depuis son établissement. En tant qu'organisation ouvrière, notre préoccupation n'a pas été restreinte au bien-être seul des ouvriers. Depuis le début, nous avons proposé et soutenu des programmes et une politique destinés à élever le niveau de vie général, à fournir une meilleure organisation de la communauté, et à étendre les services dont la communauté a besoin. »<sup>1</sup>*

*Dans cette déclaration typique, notez l'accent mis sur le bien-être général du public, bien-être qui dépend de la vitalité et des efforts du mouvement syndical.*

N.D.L.R. — Nous commençons, avec ce numéro, la publication d'une série d'articles préparée par M. Leon A. Dale et portant sur « Les Syndicats dans la vie américaine ». Ces articles seront publiés à tous les deux numéros.

(1) Report of the Executive Council of the American Federation of Labor to the 72nd Convention, St. Louis, Mo., September 21, 1953, p. 333.

## LE PASSE DU MOUVEMENT SYNDICAL AMERICAIN

Le chapitre qui suit cherche simplement à retracer dans ses grandes lignes le passé du mouvement syndical américain. L'on verra que de nombreux problèmes qui se sont posés au cours de son histoire, particulièrement au 19<sup>ième</sup> siècle, continuent à se poser au 20<sup>ième</sup> sous une forme différente.

L'histoire du mouvement syndical américain est riche en enseignements de toutes sortes. Bien avant la Révolution, des ouvriers spécialisés s'étaient réunis pour former des sociétés d'assistance mutuelle qui à vrai dire n'avaient qu'une ressemblance lointaine avec les syndicats modernes. Cependant, ces associations amenaient les travailleurs à examiner ensemble leurs problèmes et à essayer de les résoudre ensemble. Si l'on y ajoute au début du 19<sup>ième</sup> siècle la mise en pratique de conventions collectives, on s'aperçoit que ces associations d'alors commençaient à montrer certains traits caractéristiques des syndicats d'aujourd'hui.

Lorsque l'on a l'occasion de rencontrer les leaders syndicaux américains d'aujourd'hui, il est difficile de les différencier par l'apparence des Américains moyens. Mais cela ne doit pas faire oublier que l'histoire syndicale américaine est semée de grèves, de batailles sanglantes, jusqu'à tout récemment, et que si la lutte syndicale a pris un aspect plus ordonné et plus « légal » si l'on peut dire, elle continue pour assurer un bien-être toujours plus grand aux travailleurs.

### a) Débuts du mouvement

Dès le début du 19<sup>ième</sup> siècle, le développement des syndicats suit un cours parallèle à celui de la puissance industrielle américaine. Mais les périodes alternatives, de prospérité et de dépression économique qui accompagnent la révolution industrielle et en particulier ces dernières, influent d'une façon fâcheuse sur le développement régulier et continue des syndicats.

#### 1. POSITION ÉCONOMIQUE ET JURIDIQUE PRÉCAIRE

En période de prospérité, les syndicats avaient une trésorerie adéquate provenant des cotisations que les membres étaient à même de payer. En période de dépression économique, le paiement des cotisations se faisait beaucoup plus difficilement, le nombre des chômeurs était considérable et les patrons pouvaient faire appel aux chômeurs en leur offrant des salaires inférieures au tarif syndical. Suivant le droit anglais, (qui était en vigueur aux Etats-Unis en dépit de la Guerre d'Indépendance contre la Grande Bretagne), les syndicats représentaient une « conspiration illégale ». Face à un patronat hostile, et au sein d'une population caractérisée par une très grande fluidité de classe, les syndicats faisaient encore face à des tribunaux peu désireux de réglementer les conditions de travail. Les Juges émanant très souvent de milieux ru-

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

raux, et imbus de l'esprit austère et individualiste des pionniers, avaient de bonne foi de la peine à comprendre la raison d'être des syndicats.

« Les premières décisions rendues à partir de 1806 nous fournissent le point de départ de toute l'évolution. Les juges prirent unanimement le parti des employeurs, en se fondant sur les théories contemporaines du libéralisme économique, qui accordaient une valeur absolue et sacrée au principe de libre entreprise. Ce principe exigeait que l'on ne mit aucun obstacle au déroulement naturel des phénomènes économiques; il condamnait toute forme d'intervention étrangère, provenant d'une réglementation dirigiste ou de pressions sociales exercées par des groupements privés, et ayant pour but de modifier artificiellement le taux des salaires ou des prix. A ce titre, l'action collective menée par les syndicats devenait une coalition illicite et tombait sous la sanction des tribunaux, dont l'intervention restait justement permise dans la mesure où elle visait à garantir cette politique du « laissez-faire ». Ainsi se trouvait-on tout naturellement conduit à sacrifier complètement l'exercice des droits syndicaux, et, par là, sinon à nier l'existence de rapports collectifs du travail... du moins les rendre complètement inefficaces, puisqu'il était interdit aux groupements ouvriers de se livrer à une activité quelconque contre les employeurs... Eux (les tribunaux) invoquèrent... la théorie de la conspiration criminelle (Criminal Conspiracy), et ils jugèrent, comme dans la célèbre affaire des cordonniers de Philadelphie en 1806, que les pressions exercées par des travailleurs pour obtenir une hausse des salaires constituaient un délit et devaient donner lieu à des sanctions pénales. Puis, lorsqu'ils durent renoncer à cette conception trop sévère, ils édifièrent une théorie nouvelle, la théorie de la conspiration civile (Civil Conspiracy)...<sup>2</sup>

Ces difficultés externes se doublaient de difficultés internes telles que des différences de religion, de nationalité, et même de langue.

## 2. CONCURRENCE DES IMMIGRANTS

En effet, les syndicats que ne s'étaient pas solidement établis dans la structure économique et sociale du pays étaient pour ainsi dire noyés par une immigration intense. Les immigrants ne sachant pas l'anglais, souvent incapables de l'apprendre, étaient enclins non seulement à refuser d'adhérer aux syndicats mais, aussi à accepter de travailler pour des salaires plus bas que ceux acceptés par les syndiqués. D'autre part, jusqu'en 1865, (fin de la guerre de Secession) et même plus tard, beaucoup d'ouvriers mécontents de leurs conditions de travail n'hésitaient pas à prendre le chemin de la Californie, ou du moins de l'ouest, en quête de meilleures situations ou de terres sur lesquelles ils pourraient s'établir. Ce flux constant d'ouvriers ne rendait pas la tâche aisée aux syndicats dont les adhérents changeaient constamment.

## 3. DÉFAUT DE SOLIDARITÉ

Souvent frustes, les nouveaux arrivants d'Europe désiraient se créer une vie nouvelle et échapper aux restrictions. Ils apportaient avec eux

(2) XAVIER BLANC-JOUVAN, *Les Rapports collectifs du travail aux Etats-Unis*, Dalloz, Paris, 1957, pp. 6-7.

une sorte de rébellion contre les théories abstraites, contre les préjugés de caste et en général contre tout ce qui était dogmatique. Ils venaient dans un pays neuf où ils pensaient que le « bon sens » pratique pourrait venir à bout des difficultés physiques et économiques. De là, cette rigidité dans le pragmatisme, et cette aversion de l'abstrait. De là aussi, ce manque de « conscience de classe » qui fut en Europe une des bases les plus solides des mouvements ouvriers. Défrichant un continent, et luttant contre une nature hostile et aussi contre les Indiens qu'ils déplaçaient, les pionniers exigeaient une liberté d'action presque totale. Dans cette société en gestation où il eut été inconcevable que l'on réglementât le commerce, l'industrie ou le travail, l'accent était mis avant tout sur l'individualisme.

Pour cette raison, et en l'absence d'un sentiment de solidarité de la classe ouvrière, un parti politique à base syndicale ne pouvait se développer.

Au cours du 19<sup>ième</sup> siècle, le mouvement syndical acquit beaucoup d'expérience en matière politique. Entre 1827 et 1832, les organisations ouvrières firent preuve d'une activité politique indépendante pour quatre raisons principales. (1) C'est à cette époque que l'on acquit le droit de voter sans avoir besoin d'être propriétaire; (2) c'est aussi à cette époque que l'on intensifia les poursuites judiciaires contre les syndicats; (3) l'accroissement rapide du nombre des travailleurs, des usines et l'expansion des grandes villes; (4) la demande générale de la part des travailleurs pour la journée de dix heures. Les programmes politiques soutenus par les syndicats et appuyés par leurs journaux comprenaient en outre l'instruction publique gratuite et obligatoire, la réglementation du travail des enfants, l'élimination de la concurrence représentée par les travaux à vil prix effectués par les détenus dans les prisons et l'élimination de la prison pour dettes. Certaines de ces demandes continuent à figurer à l'agenda des congrès des syndicats d'aujourd'hui, nous ne citerons pour mémoire que la pression continue exercée par les syndicats en faveur d'une diminution des heures de travail.

Les partis politiques déjà formés n'étaient liés à aucune classe sociale, n'avaient pas de doctrine particulière, en un mot faisaient preuve à l'endroit des électeurs d'une très grande souplesse laquelle leur permettait, quand les circonstances le demandaient de prendre à leur compte les revendications des ouvriers. C'est ainsi que l'on amena l'abolition de la prison pour dettes, mit en vigueur la journée de dix heures pour les femmes et les enfants et établit les bases du système scolaire. La formation d'un parti politique aurait exigé des fonds considérables qu'il eut été difficile aux ouvriers de fournir. Enfin, la population était encore au 19<sup>ième</sup> siècle en large majorité rurale. Cette population était imbue de l'esprit pionnier, individualiste à l'extrême et nécessairement hostile aux tentatives syndicales dans le domaine politique. Ces tentatives étaient souvent mises en avant par des intellectuels, habitués à manier des idées abstraites et à penser en termes généraux, n'étaient pas en me-

sure de donner une aide efficace à la classe ouvrière dont les problèmes étaient concrets et spécifiques.

Les tentatives socialistes manquèrent leur but parce que les traditions et circonstances économiques propices faisaient défaut. Il n'y avait en effet ni esprit de caste ni impossibilité de passer d'un échelon social et économique à un autre. Ses expériences syndicalistes échouèrent aussi parce qu'en raison de ses inclinations idéalistes, il n'avait pas su découvrir lui-même les techniques que l'auraient rendu durable et puissant. Au sein d'un milieu hostile, le mouvement syndical américain tâtonna.

#### 4. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DE L'AFL

La Fédération américaine du Travail (American Federation of Labor, ou AFL) fut établie en 1881 au moment où la structure de l'économie américaine achevait de se constituer. Il existait déjà une grande centrale syndicale dont les origines remontaient à l'établissement d'un syndicat de cordonniers durant la guerre de Secession (1860-1865). Cette centrale, les Chevaliers du Travail (Knights of Labor), était fortement centralisée et de tendance idéaliste. Elle acceptait parmi ses membres aussi bien les patrons que les ouvriers qualifiés ou non. En 1886, les Chevaliers du Travail atteignirent leur apogée avec plus de six cent mille adhérents.<sup>3</sup> Cependant, leur manque de bases solides, leur forte centralisation, et leurs campagnes politiques (auxquelles les doctrines socialistes n'étaient pas étrangères) causèrent leur déclin quelques années plus tard. Ce déclin fut précipité par l'existence de l'AFL dont les principes étaient l'antithèse même de ceux des Chevaliers du Travail.

Samuel Gompers, le fondateur de l'AFL, était un militant syndicaliste de longue date. Avec un sens aigu des besoins et des possibilités du milieu américain (sens d'autant plus pénétrant qu'il émanait d'un esprit ouvert et formé à l'étranger), il avait décidé d'établir un mouvement syndical viable et permanent. Il avait observé qu'étant donné le manque de conscience de classe il n'y avait pas d'esprit de solidarité parmi les éléments ouvriers, en particulier parmi les ouvriers non-qualifiés qui, très facilement passaient d'un métier à un autre, d'une ville à une autre, et même d'un état à un autre. Les immigrants les remplaçaient. Les syndicats pouvaient donc difficilement compter sur les ouvriers non-qualifiés. Par contre, les ouvriers professionnels, nés pour la plupart aux Etats-Unis et n'ayant donc pas de difficultés à s'exprimer entre eux (difficultés souvent rencontrées par les immigrants d'origines diverses), formaient un élément stable imbu de la solidarité de métier. Ces ouvriers de métier avaient peu de chose en commun avec les immigrants manoeuvres. Avant la formation de l'AFL, un certain nombre de syndicats d'ouvriers spécialisés essayèrent, sans grand succès, d'établir une

(3) PHELPS, ORME W., *Introduction to Labor Economics*, McGraw-Hill Book Co., New York, 1950, p. 274.

fédération dont le programme serait strictement syndical. Mais le leader manquait. Le leader dont les idées et l'observation réaliste s'harmoniseraient avec la situation telle qu'elle était. Ce leader fut Gompers. Les décisions qu'il prit pour former l'AFL ne constituaient pas une espèce de « jugement » suivant lequel le mouvement syndical devait se développer de telle ou de telle façon. Gompers était beaucoup trop souple pour commettre cette erreur. Ses idées syndicales coïncidaient avec les besoins réels du mouvement. Gompers, en somme fut l'homme dont le mouvement syndical avait besoin pour prendre son essor. Il sut mettre à profit et l'expérience acquise par le mouvement syndical et l'ébauche de structure qui existait avant son arrivée aux Etats-Unis. Il y a lieu d'insister sur ces différents facteurs qui ont marqué le syndicalisme américain depuis ses origines jusqu'à nos jours.

Sous la direction de Gompers, l'AFL devint basée sur des syndicats stables d'ouvriers qualifiés ou professionnels (craft unions), un organisme qui se distingua par sa décentralisation. Les fonctions du bureau central de l'AFL consistaient surtout à démarquer les territoires et les industries réservées à chaque syndicat. \*

L'AFL évita soigneusement de s'identifier à un parti politique, identification qui avait causé la ruine de nombreuses fédérations antérieures. En effet, les opinions politiques des syndiqués ne coïncidaient pas nécessairement avec celles des chefs de syndicats ou des fédérations. Le fait que l'AFL ne fut pas identifiée à un parti politique ne signifiait pas pour autant qu'elle renonçait à l'action politique dans des buts précis servant les travailleurs de façon concrète. Sa fameuse formule consistait dans le domaine politique « à punir ses ennemis et à récompenser ses amis ». Dans une grande mesure, le mouvement syndical d'aujourd'hui continue cette tradition. Evitant les conflits intérieurs qui épuiserent le mouvement syndical pendant la plus grande partie du 19ème siècle, Samuel Gompers refusa de faire montre de doctrine ou de théories politiques. L'AFL évita ainsi plusieurs écueils. D'abord, elle ne mit pas en péril son homogénéité par des querelles internes. Ensuite, elle ne suscita pas l'hostilité de l'opinion publique américaine qui a tendance à suspecter les intentions d'individus ou de groupes munis de « théories ». Finalement, elle ne fut pas considérée comme une organisation radicale, en dépit du fait qu'elle n'hésitait pas à agir contre des patrons réticents ou à proposer des innovations dans le domaine économique, social et politique, si elle estimait que de telles mesures s'imposaient.

Cela ne voulait pas dire que la route était facile pour l'AFL: L'apparition d'un mouvement syndical et son influence en tant que groupe à puissance économique n'allèrent pas sans provoquer l'opposition croissante du patronat. Les grosses sociétés luttèrent vigoureusement contre le « labor ». Au cours des batailles rangées qui eurent lieu vers la fin du 19ème et au début du 20ème siècle il y eut de nombreux morts et blessés. C'est ainsi qu'en 1892, au cours d'une bataille entre les employés en grève de la compagnie Carnegie à Homestead en Penn-

sylvanie, on compta 10 morts avant que les troupes puissent rétablir l'ordre. Pendant la grève contre la compagnie Pullman en 1894, il y eut 25 morts et 60 blessés. De 1902 à 1914, d'ailleurs, on note encore plus d'opposition nationale aux syndicats. Les effectifs de l'AFL fléchirent légèrement puis recommencèrent à s'accroître mais à un rythme plus lent qu'avant 1902.

Jusqu'au début de la première guerre mondiale, l'AFL continua à se développer lentement mais sûrement. Le commencement des hostilités en Europe donna un essor considérable à l'industrie américaine et contribua à l'accroissement des effectifs de l'AFL. Le Président des Etats-Unis, Woodrow Wilson, nomma Gompers à plusieurs commissions gouvernementales importantes. En général, non seulement l'attitude du gouvernement était favorable au syndicalisme mais aussi les circonstances économiques. Alors qu'en 1914, l'AFL comptait environ deux millions d'adhérents, en 1920 elle en avait plus de quatre millions.<sup>5</sup>

La fin de la première guerre mondiale provoqua aux Etats-Unis une réaction contre tout ce qui ne représentait pas les aspirations individualistes des pionniers de naguère. Cette réaction était le résultat d'une situation complexe dans laquelle on peut distinguer le désir de retourner aux conditions d'avant-guerre que l'on considérait comme normales (*return to normalcy*), et aussi la peur causée par la Révolution d'octobre en Russie. L'avènement du Président Coolidge dont le gouvernement fit preuve d'une attitude nettement anti-syndicale, une violente campagne anti-syndicale menée par les patrons et le remplacement continu de l'homme par la machine (processus hâté par la cadence plus rapide des inventions durant la guerre), causèrent une diminution sensible du nombre des adhérents qui tomba à moins de trois millions en 1923.<sup>6</sup>

## 5. LA DÉPRESSION ÉCONOMIQUE DE 1929

Jusqu'à 1929, le développement industriel poussé, la stabilité des prix et un chômage peu important donnèrent l'impression au pays que l'âge d'or était arrivé. Cette impression ne tenait pas compte de la spéculation effrénée, de l'inflation du crédit et de la condition économique précaire des masses paysannes. Lorsque la catastrophe arriva, elle constitua un choc psychologique et économique tel que l'on en vint, dans la citadelle du libéralisme économique, à demander au gouvernement fédéral d'intervenir vigoureusement, ce qui, aux Etats-Unis, constituait une véritable révolution. En effet, jusqu'alors, en dépit de la « révolution industrielle », les Etats-Unis avaient conservé dans une large mesure leur philosophie individualiste et la notion que le meilleur gouvernement est celui qui gouverne le moins. La catastrophe économique changeait tout.

(5) AFL Convention Proceedings, 1953, p. 35.

(6) Ibid.



De 1929 à 1933, la situation économique ne fit qu'empirer. On estima en 1933 que le nombre des chômeurs atteignit quinze millions, soit environ trente pour cent du chiffre total de la main-d'oeuvre.<sup>7</sup>

#### b) Changements économiques et difficultés de l'AFL.

La période de prospérité qui avait suivi la fin de la première guerre mondiale ne fut pas favorable au développement de l'AFL. La guerre, comme elle le fit toujours aux Etats-Unis, avait causé de profonds changements au sein de l'économie du pays. Le développement et la concentration des industries lourdes à un rythme accéléré ainsi que l'utilisation toujours plus fréquente de machines remplaçant la main-d'oeuvre humaine entraînèrent des modifications dans la composition de cette même main-d'oeuvre. Pour assurer le fonctionnement de ces machines, on eut surtout besoin de manoeuvres et de gens sans connaissances spéciales. Ce fut dans les industries lourdes telles que celles de l'acier, du caoutchouc et de l'automobile que les changements furent le plus apparent.

Pour que l'AFL continue à se développer parallèlement à l'économie du pays, il aurait fallu qu'elle aussi subisse des changements de structure. Il aurait fallu qu'elle changeât ses méthodes et acceptât des manoeuvres au sein de ses syndicats. Il aurait fallu que les nouveaux adhérents soient acceptés sans donner lieu à des controverses acrimonieuses pour savoir à quel syndicat ils devaient appartenir. Bref, il aurait fallu un changement complet d'attitude envers les ouvriers non-qualifiés.

Jusque là, l'AFL avait fait preuve de beaucoup de souplesse. Depuis sa création, elle avait à son actif la formation d'un sentiment de solidarité durable parmi les ouvriers, un certain succès dans sa lutte constante contre la législation anti-sociale d'un grand nombre d'états ainsi que contre des politiciens dont les activités étaient contraires aux intérêts ouvriers.<sup>8</sup> Elle avait procédé avec succès à la tâche difficile et délicate de la répartition de la « juridiction » de ses fédérations et de ses syndicats. Elle avait défendu ses syndicats contre l'emprise de syndicats « ennemis » comme ceux des Chevaliers du Travail. Quand les circonstances le demandèrent, l'AFL accepta l'affiliation du Syndicat des Mineurs composé pour la plupart de manoeuvres. Toute cette oeuvre fut accomplie de manière empirique, sans idées préconçues ni plan établi à l'avance. De fait, jusqu'en 1929, l'AFL témoigne d'un remarquable talent d'adaptation.

Lorsque survint la grande dépression économique de 1929 et qu'un gouvernement favorable au syndicalisme prit le pouvoir, l'AFL ne se montra pas à la hauteur de la situation. Cet échec est dû à une combinaison de circonstances.

(7) DAUGHERTY, CARROLL R., *Labor Problems in American Industry*, Houghton Mifflin Co., New York, 1949, p. 65.

Dès sa formation, l'AFL avait subi les attaques des socialistes et des syndicats « ennemis » nés de scissions diverses. Les chefs de l'AFL qui avaient pu se rendre compte de l'échec complet du socialisme aux États-Unis, en étaient venus à considérer que le socialisme aussi bien que les « scissionnistes » représentaient les ennemis irréductibles du syndicalisme; à preuve cette déclaration de Samuel Gompers:

« Je tiens à dire à vous Socialistes que j'ai étudié votre philosophie (et) lu vos ouvrages d'économie politique... J'ai écouté vos orateurs et observé le travail de votre mouvement dans le monde. J'ai surveillé de près vos doctrines pendant trente ans; j'ai été associé avec beaucoup d'entre vous, et je sais ce que vous pensez et ce que vous proposez. Je connais aussi vos intrigues. Et je tiens à déclarer que je suis en complet désaccord avec votre philosophie... En termes d'économie politique, vous êtes dans l'erreur; en termes sociaux, vous avez tort; et dans l'industrie, vous êtes une impossibilité. »<sup>8</sup>

Jusqu'à la première guerre mondiale, cette hostilité envers les socialistes et les syndicats indépendants fut entretenue par des organisations telles que les « Travailleurs Industriels du Monde », (Industrial Workers of the World, ou IWW), qui eurent une vogue éphémère parmi les bûcherons et les travailleurs de l'ouest des États-Unis. L'orientation de l'IWW était assez proche de l'anarcho-syndicalisme français précédant la première guerre mondiale.

Après la première guerre mondiale, les communistes essayèrent, sans succès d'entraîner les ouvriers dans leur mouvement. Puis, obéissant aux directives de William Foster, leur chef, qui préconisait une tactique d'infiltration, les communistes se mirent à adhérer aux syndicats existants dans le but de préparer les ouvriers à la lutte de classe, et s'assurer le contrôle du mouvement syndical, prélude, suivant la tactique soviétique, de la révolution. La coordination de ce travail fut assurée par la Ligue d'Éducation des Syndicats (Trade Union Educational League). Devant l'échec des tentatives de colonisation communiste, la Ligue commença en 1928 à attaquer l'AFL sous le nouveau nom de « Ligue d'Unité des Syndicats » (Trade Union Unity League). Ces attaques continuèrent jusqu'à la formation du CIO (Congress of Industrial Organizations) en 1935.

Dans ces conditions, de nombreux militants compétents n'eurent pas la possibilité de modifier les statuts de l'AFL dans le sens du progrès, comme ils l'auraient peut-être tenté dans des circonstances différentes. Les attaques dont l'AFL était l'objet contribuèrent à une exacerbation de son conservatisme. La pression externe subie par l'AFL entraîna en quelque sorte une pression interne, une discipline nécessaire à sa survie. Cette discipline intérieure augmentait tout naturellement la puissance et le prestige des conservateurs qui confondirent discipline et rigidité dans le comportement. Lorsqu'une crise grave surgit, il fut difficile aux chefs de l'AFL en vertu de leur conservatisme, de voir que les temps nouveaux demandaient une réinterprétation du

(8) *AFL Convention Proceedings, 1903*, pp. 188-198, cité par Lloyd G. Reynolds, *Labor Economics and Labor Relations*, Prentice-Hall, Inc., New-York, 1949, p. 94.

syndicalisme américain. Cette réinterprétation aurait mis en cause leurs traditions et leurs concepts fondamentaux.

## 1. CONFLITS ENTRE SYNDICATS

Le bureau central de l'AFL n'exerçait à vrai dire qu'un contrôle assez restreint sur les fédérations et les syndicats affiliés. Ceux-ci se prévalaient dans une certaine mesure de leur indépendance (appelée aujourd'hui « autonomie ») aussi bien d'ailleurs que de la « charte » attribuée par l'AFL. Ce document précisait le territoire géographique et syndical à l'intérieur duquel chaque syndicat pouvait opérer. Or, en dépit de toutes les précautions prises, il était difficile à ce document d'anticiper les changements que l'avenir apporterait dans l'économie du pays, pour n'en citer que deux, dans le développement de l'industrie de l'automobile et du cinéma. Une des fonctions des congrès annuels de l'AFL était justement d'apporter les modifications nécessaires aux « frontières syndicales » et de les enregistrer. Par exemple, au congrès de l'AFL de 1951, on passa de nombreuses heures à discuter de la « juridiction » du syndicat des textiles qui était en conflit avec les travailleurs du bas. Mais quelquefois, l'impatience des syndicats s'exprimait par la « grève de juridiction » (jurisdictional strike). Dans ce cas, un syndicat fait grève, non pas contre le patron (quoique celui-ci en subisse les conséquences), mais contre un autre syndicat dont il estime que le « territoire » empiète sur le sien. C'est ainsi qu'à Hollywood, en 1947, les menuisiers et les électriciens firent grève au détriment les uns les autres, interdisant l'entrée des studios de cinéma. Les menuisiers estimaient en effet, que les électriciens au cours de leur travail accomplissaient un travail de menuiserie qui était de la province des menuisiers.

Il y a deux raisons fondamentales à l'origine de ces conflits: 1) la pénurie d'emplois fictive ou réelle, les ouvriers ayant souvent l'impression que l'offre de main d'oeuvre est supérieure à la demande; et le développement inégal des syndicats dont certains acquièrent beaucoup plus d'importance que d'autres. Dans ces conditions, il était inévitable qu'une campagne intense de recrutement syndical parmi les ouvriers non-qualifiés donne lieu à des controverses. Celles-ci avaient trait non seulement au choix du syndicat auquel les nouveaux syndiqués devaient appartenir, mais aussi au principe même de l'affiliation d'ouvriers qui n'étaient pas des ouvriers professionnels, spécialisés, ou même quelquefois qualifiés.

## 2. LA LOI WAGNER

La structure de l'AFL était cependant suffisamment flexible pour s'adapter aux nouvelles conditions économiques que le parti Démocrate allait instaurer en 1933. Cette année vit l'entrée en vigueur de l'administration du Redressement national (National Recovery Administration, ou NRA) destinée, entre autres, à résorber le nombre des chômeurs. La section 7 de cette loi comportait une clause qui est devenue la base des lois fédérales gouvernant les relations industrielles aux Etats-Unis.

«(1)... les employés devront avoir le droit de négocier collectivement par l'intermédiaire de représentants choisis par eux; ils devront être libres de toute intervention, restreinte ou coercition de la part des employeurs ou de leurs agents en ce qui concerne la nomination de tels représentants...

(2)... aucun employé ni personne charchant du travail ne sera obligé comme condition d'embauchage à adhérer à un syndicat établi par l'entreprise ni de s'abstenir d'adhérer, d'organiser ou d'aider une association ouvrière de son propre choix. »<sup>9</sup>

Il fallut attendre jusqu'à 1937 pour que la loi Wagner soit déclarée « constitutionnelle » par la Cour Suprême des Etats-Unis. Mais en attendant la décision de la Cour Suprême, cette loi qui donnait la sanction fédérale aux négociations entre patrons et ouvriers et aux conventions collectives pour la première fois dans l'histoire des Etats-Unis, constitua un encouragement réel pour les syndicats. Sans plus tarder, l'AFL commença une campagne intensive de recrutement dans tout le pays. En particulier, des bureaux furent installés à Détroit pour recruter les travailleurs de l'automobile, et à Akron, dans l'Ohio, pour syndiquer les travailleurs du caoutchouc.

Par la force des choses, les organisateurs provenaient des syndicats solidement établis de l'AFL et avaient les préjugés habituels des ouvriers professionnels envers les manoeuvres. Il leur était difficile de concevoir un changement structurel de l'AFL simplement parce qu'il existait de nouvelles dispositions juridiques. Exception faite des industries de l'automobile, du caoutchouc, de l'aluminium et de la radio, ces organisateurs procédaient par région plutôt que par industrie. D'autre part, alors que pendant des années les militants de l'AFL n'avaient eu affaire qu'à des travailleurs hésitants et méfiants, ils se trouvaient maintenant en face de très nombreux ouvriers réclamant leur carte syndicale. Le rapport des forces qui leur apportait un surcroît de sécurité, élément important après la dépression économique de 1929-1932, et la règle du jeu avaient changé. Devant cette nouvelle situation, les responsables du recrutement syndical avaient tendance à faire appel aux anciennes méthodes de noyautage par syndicat de métier, - méthodes qui avaient fait leurs preuves dans le passé, mais ne répondaient plus aux besoins nouveaux. A cette époque, on peut dire que le gouvernement fédéral était moins conservateur que le gouvernement syndical.

Pendant, par la nature même de certaines industries, celle de l'automobile en particulier, il fallut former des syndicats ou les ouvriers, fussent-ils professionnels, spécialisés, qualifiés ou simples manoeuvres, puissent se syndiquer sans distinction d'emploi. On qualifia ces syndicats de « fédéraux », et on les plaça directement sous le contrôle du Conseil Exécutif de l'AFL. On pensait qu'une fois syndiqués, les travailleurs deviendraient de vrais militants, et que l'on pourrait les intégrer éventuellement dans d'autres syndicats de l'AFL, particulièrement ceux réclamant déjà le contrôle des emplois des nouveaux venus.

(9) CARROL R. DAUGHERTY, op. cit., p. 929.

De nombreux militants condamnaient cette manière de procéder et auraient préféré que les nouveaux syndiqués fussent absorbés immédiatement par les syndicats déjà existants. Il y avait en même temps une tendance à demander que les travailleurs soient syndiqués sur une base industrielle, c'est-à-dire sans distinction de métier. Ces deux tendances se neutralisaient. Le congrès de 1935 de l'AFL, après de longues discussions, décida de ne pas changer la structure de l'AFL, basée comme elle l'était sur des syndicats de métier. Fort d'une minorité qui avait emporté quarante pour cent des voix, le chef des mineurs, John L. Lewis, réunit aussitôt après le congrès les chefs des fédérations de l'habillement, du textile, et des imprimeurs.

### 3. LE CIO

Au cours de cette réunion, on décida de former un « Comité pour l'organisation industrielle » (Committee for Industrial Organization, ou CIO), dont Lewis devint le président. Ce Comité, ou plutôt le CIO, comme on en vint à l'appeler par ses initiales, poursuivit avec vigueur et succès son recrutement parmi la main d'oeuvre travaillant dans les industries lourdes. Voyant d'un mauvais oeil les activités du CIO, l'AFL demanda au Comité de se dissoudre. Sur son refus, l'AFL exclut en 1936 dix fédérations ayant des attaches avec le CIO, fédérations totalisant un million d'adhérents.

Dès sa formation, le CIO fit face à la rivalité de l'AFL et aussi d'ailleurs à une très forte opposition patronale. Cette opposition était d'autant plus forte que les efforts d'organisation de la part du CIO se faisaient dans des domaines qui jusque là n'avaient été guère touchés par le syndicalisme, c'est-à-dire les industries lourdes. Dans l'automobile, il y eut de sanglantes bagarres. Et les luttes n'étaient pas moindres dans d'autres industries comme l'acier et le textile. Petit à petit cependant, on signa des contrats collectifs. L'AFL, elle aussi, peu désireuse de rester à la traîne, fit de gros efforts d'organisation et vit ses effectifs augmenter rapidement.

En 1937, le CIO signa un contrat collectif avec la General Motors, et, l'année suivante, pour bien montrer qu'il avait la ferme intention de persévérer, se transforma de « Comité » en « Congrès » (Congress of Industrial Organizations, conservant les mêmes initiales CIO).

La montée en flèche du CIO s'explique à la lumière du climat très particulier qui régna aux Etats-Unis entre 1929, l'année de la grande dépression économique, et 1937, l'année de la confirmation de la loi Wagner par la Cour Suprême des Etats-Unis. L'intervention quasi-révolutionnaire du gouvernement fédéral dans la vie économique du pays et les nouvelles lois sociales créèrent une situation unique pour le mouvement syndical américain. Le dynamisme de la situation sociale nouvelle, l'état d'esprit nouveau qui régnait, le « ferment » social qui surgit, tout concourait à favoriser l'expansion du syndicalisme en général et du

CIO en particulier. Bien entendu, cet état d'esprit se reflétait à l'échelle gouvernementale et dans les nouvelles lois. La nouvelle jurisprudence et le cadre social s'influençaient mutuellement. Cependant, il faut admettre que sans la loi Wagner, et en particulier sans une administration favorable au syndicalisme, il est peu probable que le CIO ait pu continuer à exister. C'est dans ce sens que le CIO est le produit du « New Deal » et du soutien du gouvernement. Car sans la protection gouvernementale de sa campagne d'organisation, le mouvement syndical n'aurait pas augmenté ses effectifs aussi rapidement après 1933. Dès que le gouvernement fédéral eut reconnu la valeur et la nécessité des négociations collectives entre employeurs et employés et que la loi eut obligé les patrons à négocier avec les représentants des syndicats, le mouvement syndical devint une véritable puissance par le fait même qu'il était maintenant une entité « reconnue » par le gouvernement, à l'instar des associations de fermiers ou de patrons.

Il faut aussi reconnaître que la grande dépression de 1929 avait imbu les américains, en quelque sorte par réaction, d'un profond désir de sécurité économique, du désir d'être à l'abri du chômage et de ses conséquences sociales et économiques, bref du désir de la sécurité dans l'emploi. L'expérience traumatique du chômage ou de sa possibilité, suivant immédiatement une période de grande prospérité économique considérée par beaucoup comme une situation permanente, causa une recherche désespérée et angoissée de la sécurité à tout prix, c'est-à-dire non seulement de la sécurité dans l'emploi mais *presque du droit au travail*. Avec alacrité, les syndicats s'emparèrent de ces idées, et le droit au travail devint par la même occasion *le droit d'être protégé par les syndicats*, et finalement la sécurité de ceux-ci. D'autre part, les nouvelles doctrines économiques, en particulier celles de Keynes qui virent le jour durant cette période, insistaient sur le pouvoir d'achat des masses et le plein-emploi. Les disciples de Keynes étaient presque sans exception en faveur des syndicalistes dont les idées pratiques coïncidaient avec les théories de la nouvelle école. La loi sur les assurances sociales entra en vigueur à peu près au même moment que les théories de Keynes acquéraient une grande notoriété parmi les économistes du gouvernement, surtout ceux qui étaient frais émoulus des grandes écoles. Simultanément, le mouvement syndical perdait son caractère de mouvement exclusif réservé à l'élite des travailleurs, i.e., les ouvriers professionnels. Il gagna l'appui des ouvriers qualifiés et des manoeuvres. Et sa puissance politique en augmenta.

### c) L'ascension du mouvement: la deuxième guerre mondiale et l'après-guerre

Les années 1937 et 1938 furent des années de dépression économique aux Etats-Unis. Le nombre des chômeurs passa de 6,392,000 en 1937 à 10,099,000 en 1938, soit environ 19% du nombre total d'employés. Le nombre d'adhérents de l'AFL et du CIO s'en ressentit, et durant les trois années qui suivirent 1937 le mouvement syndical américain chercha surtout à consolider sa position plutôt qu'à augmenter ses effectifs. Le

nombre de chômeurs décrut lentement de 9,080,000 en 1939 à 8,120,000 en 1940. A la fin d'août 1940, l'AFL comprenait 4,247,443 adhérents et le CIO 3,718,000 en 1937.<sup>10</sup>

Répondant aux demandes instantes des syndicats et de l'opinion publique, et avec l'appui de l'administration Démocrate, le Congrès des Etats-Unis avait passé en 1938 l'Acte sur les Conditions de Travail adéquates (Fair Labor Standards Act). Cet acte politique contre la crise économique établissait des bases minima de salaires et prévoyait le paiement d'une fois et demi le salaire normal pour les heures supplémentaires (aux quarante heures constituant la semaine normale de travail). On pensait ainsi, d'une part augmenter le pouvoir d'achat des masses, et par conséquent diminuer le chômage, et d'autre part augmenter le nombre des travailleurs en rendant les heures supplémentaires plus coûteuses pour les patrons. Quoiqu'elle établit la semaine de quarante heures et contint des provisions importantes particulièrement en ce qui concerne le travail des femmes et des enfants, cette loi n'eut pas d'effets immédiats.

En 1940, la réélection de Roosevelt à la présidence des Etats-Unis constitua un événement d'importance pour le mouvement syndical américain. Elle assura au syndicalisme américain une administration favorable pendant la guerre qui avait déjà commencé en Europe. Cette réélection eut aussi pour résultat la démission de Lewis de la présidence du CIO. Lewis avait en effet annoncé sa décision de se démettre de ses fonctions au cas où Wilkie, le candidat du Parti Républicain perdait. Philip Murray fut élu à la place de Lewis.

En décembre 1941, l'entrée des Etats-Unis dans la deuxième guerre mondiale devait avoir de profondes répercussions au sein du mouvement syndical américain. La guerre allait augmenter l'importance et les effets du syndicalisme. Dès 1941, le nombre des chômeurs avait baissé à cinq millions, le chiffre le plus bas depuis 1930. En 1942, il n'y en eut plus que 2,500,000 et 1,000,000 en 1943. Ce dernier chiffre représente surtout les employés changeant de situation, et se trouvant temporairement sans travail. En 1942, par ordre de Roosevelt, on établit le "Comité national du Travail de Guerre (National War Labor Board). Presque simultanément, les syndicats américains, à l'exception de celui des mineurs, garantirent qu'ils ne feraient pas grève pour la durée de la guerre. Des grèves eurent lieu néanmoins, mais celles-ci étaient pour la plupart le fait de sections syndicales locales, et généralement désavouées par les syndicats eux-mêmes.

Roosevelt avait été réélu grâce à l'appui des syndicats et était donc disposé de façon favorable à leur égard. C'est pourquoi dans chaque nouveau bureau gouvernemental que l'on établissait pour répondre aux besoins de la situation créée par la guerre, les représentants des syndicats se trouvèrent sur un pied d'égalité avec ceux des employeurs.

(10) Bureau of Labor Statistic, *Handbook of Labor Statistics*, 1947, p. 130.

Parmi ces nouveaux bureaux, on peut citer: le Comité du Travail de Guerre, le Comité de la Production de Guerre (War Production Board), la Commission de la Main d'Oeuvre de Guerre (War Manpower Commission), et le Bureau de l'Administration des Prix (Office of Price Administration), organisations pratiquement chargées de l'administration de l'Economie du Pays.

Le comité National du Travail de Guerre fut chargé de contrôler les salaires. Au cours de la première année de son établissement, il accorda aux travailleurs une augmentation de 15% entre le 1er janvier 1941 et le 1er mai 1942. La représentation des syndicats au sein de ce Comité, aussi bien que dans les nouvelles organisations gouvernementales dont nous avons cité certaines plus haut augmenta de façon considérable le prestige des syndicats dans la société américaine. Cependant, en 1943, le Congrès passa une loi (The Smith-Connolly Act) qui était surtout destiné à contrôler les activités de Lewis dont le syndicat des mineurs s'était engagé dans une série de grèves pour obtenir des salaires plus élevés; toutes ses grèves avaient été victorieuses. La loi Smith-Connolly donnait au Président des Etats-Unis le droit de faire saisir les usines et les mines dont la production était stoppée par des grèves.

La mort de Roosevelt en 1945, son remplacement par Truman et la fin des hostilités remirent en question un grand nombre de problèmes que Roosevelt et la guerre elle-même avaient tenu en veilleuse. Ainsi la promesse que les syndicats avaient donnée de ne pas faire la grève et l'engagement pris par les patrons de ne pas fermer les usines en cas de conflit vinrent à expiration avec la fin des hostilités. De fait, la fin des hostilités marqua la renaissance des conflits entre patrons et ouvriers. Ils avaient, en effet, un fonds de querelles à vider, querelles qui s'étaient accumulées pendant la guerre et qui n'avaient pu être ni apaisées ni terminées. En 1945, le Président des Etats-Unis nomma une commission consistant de représentants du CIO, de l'AFL, de la Chambre de Commerce des Etats-Unis et de l'Association Nationale des Industriels (National Association of Manufacturers), commission qui chercha à aplanir les différends entre patrons et ouvriers. Cette commission qui s'appela « Conférence ouvrière et patronale » (Labor Management Conference) chercha sans succès à formuler une politique nationale gouvernant les relations entre le personnel et la direction des entreprises américaines. L'échec de cette commission devait ouvrir la voie aux grèves de 1945 et à la loi Taft-Hartley de 1947.

La fin de la deuxième guerre mondiale, en août 1945, marqua le début d'une période de conflits intenses dans l'industrie américaine, conflits presque tous basés sur les demandes d'augmentation de salaires considérable; pour justifier leurs demandes, les syndicats se basaient sur l'augmentation du coût de la vie, les bénéfices des entreprises et la modération dont ils avaient fait preuve pendant les hostilités. Une des grèves les plus importantes fut celle de la General Motors. Le syndicat de travailleurs de l'automobile du CIO (United Automobile Workers, ou UAW) dont le président était (et est) Walter Reuther, demanda à



la compagnie une augmentation générale de 30% sur les salaires de base. Le refus de la direction précipita une grève qui dura jusqu'en Mars 1946. Suivant le même processus dans l'industrie de l'acier, 750,000 ouvriers firent la grève; cette grève fut la plus importante de l'histoire des Etats-Unis en termes de nombre de grévistes et dura de la fin janvier 1946 jusqu'à la fin février 1946. Dans les mines, on fit la grève du 12 avril au 29 mai 1946, et en mai 1946 le personnel des chemins de fer fit une grève de deux jours. Durant la période de douze mois qui suivit la victoire sur le Japon (14 août 1945), les grèves causèrent une perte de 120,000,000 journées de travail.<sup>11</sup> La dernière grève importante de 1946 fut celle des 300,000 mineurs du syndicat de Lewis, le 21 novembre. Cette grève fit grande impression sur le public; c'était le début de l'hiver, les stocks de charbon étaient presque épuisés et la demande était énorme non seulement de la part de l'industrie de l'acier mais aussi de celle des autres industries lourdes qui fonctionnaient à plein rendement sans compter les usagers privés. Le public las de la guerre et de ses inévitables restrictions était avide de produits qui lui avaient fait défaut durant les hostilités. Pour satisfaire cette demande, les industries de guerre se transformaient aussi rapidement que possible de façon à produire pour la consommation civile. Le public fut donc particulièrement touché par la grève des mineurs qui tendait à paralyser l'économie du pays. L'intervention du gouvernement soutenu par l'opinion publique mit un terme à une grève très impopulaire.

## 1. LA LOI TAFT-HARTLEY

Confronté par des grèves qui empêchaient la reprise normale de la production dans des industries essentielles au fonctionnement de l'économie du pays, le public était prêt à accepter à peu près n'importe quoi pour assurer un retour à des conditions normales. La conjoncture était favorable aux groupes de fermiers et d'hommes d'affaires pour faire pression non seulement sur le Congrès mais aussi sur les Chambres des Représentants des différents états de façon à rendre les grèves plus difficiles et plus coûteuses pour les syndicats, et même dans certains cas à les rendre illégales. La presse reflétant le désir du public entamait elle aussi une campagne contre les syndicats qui ne se trouvaient pas en mesure de riposter, d'abord parce qu'ils ne contrôlaient pas les journaux de grande diffusion et ensuite parce que les grèves réclamaient tout leur temps et toute leur énergie. Dans ce climat défavorable au syndicalisme, le Congrès passa la loi Taft-Hartley qui théoriquement devait seulement modifier la loi Wagner, mais qui en effet la supplantait. Tels étaient les changements profonds et fondamentaux qu'elle lui faisait subir.

La loi Taft-Hartley de 1947 répondait dans une certaine mesure aux demandes des employeurs qui réclamaient depuis une dizaine d'années des modifications à la loi Wagner. Ils prétendaient, en effet que

(11) Multipliant le nombre de grévistes par le nombre de journées de travail manquées; cf. *Monthly Labor Review*, décembre 1946, p. 872.

celle-ci favorisait par trop les employés et les syndicats. La loi Wagner interdisait aux patrons de renvoyer un employé simplement parce qu'il appartenait à un syndicat. C'était une loi qui définissait surtout les devoirs patronaux et les droits syndicaux. La loi Taft-Hartley comprend de nombreuses restrictions à la liberté d'action des syndicats: interdiction d'utiliser les fonds syndicaux dans des buts politiques,<sup>12</sup> interdiction de demander au patron que celui-ci n'emploie que des travailleurs embauchés par les syndicats (*closed shop*), interdiction du « boycott » syndical, réglementation du droit de grève, dispositions spéciales en cas de danger national, ainsi que d'autres provisions diminuant de manière indirecte les possibilités de recrutement syndical. La loi Taft-Hartley représentait essentiellement un rôle nouveau pour le gouvernement fédéral. Alors que le régime de la loi Wagner plaçait les conventions collectives et leur discussion sous l'égide du gouvernement, la loi Taft-Hartley les place sous la réglementation du gouvernement. De nombreux Etats ont voté des lois aux dispositions similaires à celles de la loi Taft-Hartley — et même quelquefois plus sévères. Certains articles de la Loi Taft-Hartley sont assez vagues et peuvent être interprétés de différentes manières. Elle comporte aussi de nombreuses provisions réglementant les affaires des syndicats: les syndicats, par exemple, doivent faire des rapports financiers complets au Ministère du Travail. Le gouvernement qui désirerait réduire de façon considérable l'influence syndicale pourrait faire un usage efficace de la loi Taft-Hartley. On comprend donc les attaques continuelles dont cette loi a fait l'objet de la part des grandes centrales syndicales et les efforts que celles-ci déploierent pour la faire éliminer.

En 1959, le Congrès répondant en partie à une opinion publique irritée par des pratiques syndicales inacceptables, passa la loi « Landrum-Griffin » qui soumet le « labor » à des restrictions additionnelles. Les droits de chaque membre d'un syndicat sont protégés par la loi, particulièrement dans le domaine de la liberté de parole, du droit de vote, du droit de poursuivre en justice les syndicats et des questions d'ordre disciplinaire. Les syndicats doivent aussi fournir au gouvernement fédéral des rapports financiers qui ne laissent rien dans l'ombre; ceci afin d'empêcher l'escroquerie des fonds syndicaux. A souligner que la loi oblige les sociétés anonymes à fournir des rapports financiers au gouvernement fédéral indiquant le cas échéant les sommes payées par elles aux chefs syndicaux. La loi insiste aussi sur des élections « propres » au sein des syndicats. Il est clair que l'on semble se diriger vers un contrôle plus serré des organisations syndicales. D'origine purement privée, celles-ci deviendraient-elles semi-publiques?

(12) Article de la loi qui est tourné par les syndicats par l'intermédiaire de contributions individuelles volontaires. Cf. plus bas.