

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 2 (1910)
Heft: 4

Artikel: Les conditions d'admission des syndicats américains
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-382806>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 29.11.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Les conditions d'admission des syndicats américains.

Ces derniers temps, la presse syndicale s'est beaucoup occupée des conditions d'entrée exigée par les fédérations syndicales américaines. La question fut soulevée lorsque, au cours de son voyage en Europe, le président de l'American federation of Labour, Samuel Gompers, avait déclaré que les membres des fédérations syndicales européennes étaient reçus membres des fédérations américaines sans autres conditions. La presse ouvrière américaine s'est montrée tout étonnée d'entendre cela de la part de Gompers qui, personne mieux que lui, est au courant de ce qui se passe dans les organisations syndicales de l'Amérique du Nord. Les indications publiées jusqu'ici ne permettant pas de se faire une idée exacte à ce sujet, nous avons cherché de les compléter le mieux possible.

Une grande partie des organisations syndicales anglaises et américaines représentent un système d'organisation qui se base exclusivement sur les qualités professionnelles de l'ouvrier. Ces organisations ont le but de défendre les intérêts d'un nombre limité d'ouvriers qualifiés, dont la solidarité ressemble beaucoup à celle qui relie les patrons dans la lutte contre les ouvriers en général. Ils ne cherchent qu'à profiter et faire valoir le plus possible leurs capacités professionnelles, comme les patrons le font en profitant de leurs droits de propriétaires, ils ne se soucient pas qui doit en payer les frais. Leur solidarité tourne en égoïsme contre les ouvriers du même métier qui sont en dehors de l'organisation et qu'ils ne veulent pas recevoir, parce qu'ils sont moins capables, ainsi que contre les ouvriers étrangers dont ils ont peur de la concurrence et qu'ils cherchent à tenir éloignés du pays par les barrières qu'ils élèvent autour de leur organisation de métier.

Après avoir réussi à fixer les conditions de travail au moyen de l'organisation presque complète des ouvriers qualifiés du métier ou de la spécialité, et après avoir imposé la reconnaissance de l'organisation au patronat, et ayant le plus souvent pris en mains le service de placement, ils se sont créé de cette façon une sorte de monopole, qu'ils cherchent à conserver à tout prix. Par les moyens que leur fournissent les positions acquises, ils cherchent artificiellement à raréfier la main-d'œuvre dans le métier. L'organisation se jugeant assez forte se ferme pour les autres et ne cherche à faire profiter de la situation que les membres qui en font partie.

Des finances d'entrée exorbitantes, des statuts sévères, le refus d'entrée sous des prétextes fictifs, la fermeture périodique et parfois complète du syndicat pour de nouvelles admissions sont autant de barrières qu'on élève dans ce but.

Ces pratiques des organisations syndicales anglaises et américaines ont été critiquées à plusieurs reprises aux congrès syndicaux internationaux, et les délégués anglais déclaraient chaque fois vouloir faire leur possible pour remédier à ces abus. Mais ils démontraient aussi toujours les difficultés qu'il y avait à se faire comprendre par les organisations que cela concerne. Les délégués ne pouvaient s'engager à rien, parce que les fédérations sont autonomes.

En Angleterre, comme en Amérique, ce sont surtout les organisations d'ouvriers des soi-disant « bons métiers » — exigeant un apprentissage long et coûteux — qui n'ont aucune envie de recevoir dans leur organisation tous les ouvriers du métier. Ils ne cherchent, au contraire, que de réunir les ouvriers qualifiés. Parmi ces organisations-là, on compte aussi celles des ouvriers du bâtiment, qui exigent toutes des finances d'entrée au-dessus de la moyenne, puis il faut passer un certain examen professionnel. Toutes les organisations de métier, qui demandent des connaissances professionnelles ou une habileté spéciale, comme les cigariers, chapeliers, orfèvres, horlogers, typographes, lithographes, etc., exigent en partie de hautes finances d'entrée et posent des conditions d'admission difficiles à remplir. Ces pratiques ne sont pas en vigueur dans les organisations des ouvriers des mines; la finance d'entrée à payer n'y est pas élevée et les conditions d'admission ne sont en général pas exagérées, cependant, il y a aussi des exceptions. Les organisations des mineurs dépensent au contraire chaque année des milliers de francs pour la propagande; ils payent des organisateurs permanents qui ont la tâche de syndiquer le plus de mineurs possible. N'oublions pas qu'en Amérique le taux de la finance d'entrée varie souvent dans la même organisation. Le syndicat est obligé de verser une somme fixe par entrée à la caisse centrale, mais cette somme ne représente pas le total de la finance d'entrée, la différence entre les deux sommes reste dans la caisse locale du syndicat. La hauteur de la finance d'entrée n'est pas constamment la même non plus, par exemple les constructeurs des ponts et charpentes métalliques demandaient 100 dollars d'entrée. Il y a quelques années, alors qu'ils avaient une lutte longue et pénible à soutenir contre l'American Bridge Company qui s'étendait sur tout le pays, voyant la nécessité, ils abaissaient l'entrée jusqu'à 25 dollars, pour la relever de nouveau une fois la lutte terminée.

Ci-après, le lecteur trouvera un tableau qui indique les différentes finances d'entrée prélevées par un certain nombre d'organisations syndicales de l'Amérique du Nord, ainsi que les conditions d'admission qu'elles posent et si les livrets des syndiqués venant de l'étranger sont reconnus.

Profession	Finance d'entrée 1 Dollar = Fr. 5.75	Autres conditions d'admission	Les livrets des organisations de l'étranger sont reconnus	OBSERVATIONS
Mineurs	5	Aucun examen. Toute personne ayant 16 ans est acceptée.	Oui	La nationalité, la race, le sexe ne sont aucun obstacle pour l'admission. L'entrée peut être payée par acomptes.
Cigariers	100—200	Apprentissage de 3 ou 5 ans dans le même établissement	Non	La finance d'entrée se paye à l'avance.
Graveurs	30, étrangers 200	Apprentissage et examen.	Non	La finance d'entrée peut être évent. abaissée.
Chapeliers	25	Examen ou preuves d'apprent.	Non	
Modeleurs-mécaniciens	16.50—125	4 ans d'apprentissage, examen, être 2 ans dans le pays ou payer le maximum.	Non	Paye des secours de chômage.
Musiciens	102.50	6 mois dans le pays.	Non	
Ferblantiers	56.50	Examen sévère à div. endroits.	Non	
Serruriers en bâtiment	26	Examen, premier papier*.	Oui	La finance d'entrée est moins haute pour les étrangers déjà syndiqués.
Constructeurs de ponts	100	Examen, premier papier.	Non	
Machinistes	5—50	Apprentissage et examen.	Oui	Sans finance d'entrée pour les étrangers syndiqués. Cependant quelques spécialités prélèvent de fortes entrées.
International Engineers	5	Permis ne peut être obtenu que par des citoyens après 5 ans de séjour au pays.	Non	Règlements des villes et des communes.
Machinistes des ports	Selon l'âge 1.50—21.60	Apprentissage ou 5 ans de pratique.	Oui	Est une fédération angl. avec siège à Londres.
Chauffeurs	5	Papiers de citoyen.	Non	
Electriciens et aides	50—100	Examen.	Non	
Menuisiers	20—30, Apprentis 5	Examen.	Oui	Jusqu'à 75% de sans-travail en temps de crise.
Fabricants de pianos	5	3 ans dans le métier.	Oui	
Polisseurs	15	Est expulsé du syndicat si trois maisons le déclarent incapable.	Oui	Aussi en acomptes si une fin. d'entrée est exigée.
Brasseurs	11.10	Examen.	De l'Allemagne, Autriche et de la Suisse	
Sommeliers et cuisiniers	5—25	Certificat de 1 ^{re} qualité.	Non	
Boulangers	3—25	Examen.	Oui	Sans fin. d'entrée p. les syndiqués de l'étranger.
Bouchers	2—5	Apprentissage ou une année de pratique.	Oui	Les ouvr. des abattoirs payent jusqu'à 20 dollars d'entrée.
Maçons	25	Certificat de 1 ^{re} qualité.	Non	
Aiguiseurs d'outils	25	Citoyen, examen.	Non	
Cimentiers	20	Examen.	Non	
Lithographes	Selon l'âge 3—25	Les étrangers 6 sem. d'essai.	Non	Paye des sec. de chômage.
Imprimeurs	5—20	Preuves de capacité.	Oui	» » » » »
Relieurs	1—25	Examen.	Oui	
Poseurs de carreaux	100	Examen sévère.	Non	
Marins	5—10		Oui	
Cuisiniers sur vaisseaux	2.50	6 mois d'essai.	Oui	
Apprêteurs	25	Examen.	Non	
Tailleurs	1—5		Oui	
Tailleuses	3		Oui	Mais seulement des pays qui reconnaissent les livrets américains et après avoir été membre pendant 2 ans au moins.
Peintres	25, la moitié de suite	Pièce d'épreuve.	Oui	
Cochers et chauffeurs	2	Examen et autorisation, celle-ci n'est donnée qu'aux citoyens.	Non	
Ouvriers sur bois	5	Examen.	Non	
Ouvr. auxil. de la lithogr.	10	2 ans d'apprentissage, examen.		Avec le livret syndical, on est libéré du temps d'essai.
Mouleurs	5	4 ans d'apprentissage ou preuves d'avoir travaillé 4 ans du métier.	Oui	
Typographes	5	4 ans d'apprentissage, examen des capacités et du caractère.	Oui	Doit être proposé par trois membres.
Stéréotypeurs	10	5 ans d'apprentissage.	Oui	
Souffleurs de verre	Jusqu'à 500	Apprentissage et examen.	Non	Entrée très difficile.

* Premier papier de citoyen que chaque émigrant peut se procurer s'il a envie de courir X fois à City-Hall (maison de ville) et d'y attendre des demi-journées.

Beaucoup d'organisations syndicales ferment de temps en temps les livres — comme on appelle cela là-bas — pendant ce temps, aucun nouveau membre n'est admis, mais elles ne paraissent pas s'apercevoir que ce système ne fait du tort qu'à elles-mêmes. Les conséquences d'une pareille attitude entre ouvriers n'ont pas tardé à se faire sentir. A chaque grève, il y a des centaines de kroumirs qui, contrairement à ceux de l'Europe, sont des ouvriers tout aussi qualifiés que les syndiqués et qui remplacent instantanément ces derniers. Mais ceux-ci sont trop enfoncés dans leurs vieilles habitudes pour qu'ils puissent s'en défaire. On cite des cas où des souffleurs de verre syndiqués, venant de Belgique, n'ayant pas été reçus du syndicat, n'ont pas trouvé de travail. On s'est occupé de quelques-uns, mais le syndicat, s'appuyant sur ses paragraphes, a forcé ces ouvriers de retourner en Europe. Des cas semblables sont aussi connus dans d'autres métiers. Il y a eu des musiciens, véritables artistes, se voyant forcés de jouer pour un salaire de famine dans des cabarets de seconde qualité. Les musiciens doivent d'abord séjourner six mois dans le pays avant que leur organisation les accepte et, passé ce temps, ils n'ont plus de quoi payer la haute finance d'entrée.

Pour bien démontrer quel système est en usage dans le mouvement syndical en Amérique, nous citerons encore quelques exemples. Les stewards et les sommeliers des grands hôtels de Chicago ont fondé un syndicat, dans lequel ne sont reçus que les aristocrates de la profession. Les sommeliers ordinaires sont dédaignés, on ne reçoit du syndicat que ceux qui arrivent à faire une certaine somme de pourboires. Mais aussi des fédérations syndicales laissent reconnaître un manque de solidarité que tout le monde ne comprend pas. Le secrétaire de la Fédération internationale des chapeliers, A. Metzschke, à Altenbourg (Allemagne) faisait publier dans la *New-Yorker Volkszeitung* un article sur l'indifférence des chapeliers américains. Toutes les tentatives de se mettre en relations avec eux seraient restées sans résultat. Le secrétaire des chapeliers américains n'échange pas même les rapports annuels contre ceux du secrétaire international, ni d'autres publications importantes concernant la profession et le mouvement. Le secrétaire américain ignore toutes les lettres et réclamations adressées et concernant le traitement peu amical que subissent les émigrés. Les chapeliers de l'Europe ne sont naturellement pas trop contents d'une pareille attitude. Au dernier congrès qu'ils ont tenu à Vienne, ils ont pris une résolution dans laquelle ils expriment leur profonde déception et en critiquant le manque de solidarité de l'Union des chapeliers américains, ils les exhortent à faire droit aux exigences internationales.

La conférence internationale des ouvriers du tabac, tenue à Anvers les 31 octobre et 1^{er} novem-

bre 1909, s'est également occupée de la politique syndicale des Américains. Le secrétaire Ingster (Belgique) déclarait que l'émigration des ouvriers du tabac était rendue difficile par des entrées exorbitantes et toutes sortes de conditions peu équitables. Les délégués des Pays-Bas, Danemark, Belgique, Angleterre et Allemagne étaient tous indignés des mesures réactionnaires prises par les ouvriers américains, mesures qui blessent la solidarité du prolétariat.

La tactique des ouvriers américains de s'entourer de barrières infranchissables pour les ouvriers venant de l'Europe favorisait aussi en partie la fondation des syndicats juifs. En opposition aux syndicats chrétiens de l'Europe, les syndicats juifs de l'Amérique se tiennent sur le terrain de la lutte de classe et sont ainsi fortement socialistes. Ils ont des organisations centralisées à New-York et dans d'autres grandes villes. Les ouvriers de l'industrie du vêtement et du bâtiment fournissent le principal contingent. Ils reçoivent des salaires un peu inférieurs dans le bâtiment et ne peuvent travailler que dans certaines contrées. Dans les grands bâtiments, les autres ouvriers syndiqués dominent. Les conditions d'entrée dans les syndicats juifs sont naturellement très faciles à remplir et les cotisations sont moins hautes que dans les autres. Une organisation modèle est celle des mineurs de l'Ouest. Chez eux, on ne voit rien de toutes ces cérémonies et de ces balivernes, dont les autres s'entourent. Elle reçoit tous les ouvriers sans distinction. Puisqu'en Amérique on a un problème des races, il faut aussi mentionner que les syndicats du Sud de l'Union n'acceptent pas les nègres, ces derniers étant méprisés. Dans l'Ouest, on rend la vie dure aux Japonais. Les journaux socialistes japonais ont assez souvent critiqué la manière d'agir des syndiqués américains.

Cependant, il faut toujours compter avec le milieu et la caractéristique de la situation spéciale de l'Amérique. En regardant les choses avec les yeux d'un européen, on voit les choses pires qu'elles ne sont. Disons encore que, là où nos camarades socialistes sont à l'œuvre, les rapports entre ouvriers commencent à devenir meilleurs, mais ils ont encore beaucoup à faire jusqu'à ce qu'il y ait là-bas un mouvement syndical comme en Europe. D'un côté, la classe dominante avec tous les moyens imaginables, de l'autre côté, un syndicalisme borné et arriéré, voilà les deux adversaires du mouvement ouvrier en Amérique.



Ce que peut l'organisation

Les hommes à courte vue se demandèrent longtemps à quoi servent les millions d'adhérents des syndicats allemands, les trois millions de « votards » socialistes, les sept cent mille cotisants de la social-démocratie? Ni vitres cassées, ni agents blessés! Des machines, quoi!