Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 47 (1955)
Heft: 2

Artikel: Les syndicats américains et la question raciale
Autor: Leichter, Otto
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-384895

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 15.07.2025

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

6. *Conclusions*

Il est incontestable que les invalides ont besoin d'aide. Cela dit, nous laissons ouverte la question: assurance ou prévoyance-invalidité? Mais, quelle que puisse être la solution que l'on envisage, sa réalisation se heurtera dans tous les cas à des difficultés considérables. Nous avons simplement voulu attirer l'attention sur la complexité du problème. (Ce qui n'est pas une raison pour jeter le manche après la cognée. *Réd.*)

Les syndicats américains et la question raciale

Par *Otto Leichter*, New-York

Dans le Sud des Etats-Unis — il y a quelques années une région encore économiquement sous-développée par rapport au Nord — l'émancipation des Noirs, leur promotion sociale et les progrès du syndicalisme vont de pair. On peut affirmer sans exagérer que la discrimination raciale subsistera dans le Sud tant que les syndicats n'auront pas conquis les mêmes positions que dans le Nord et que les entraves que la loi met encore à l'organisation des travailleurs dans les entreprises n'auront pas disparu. Inversement, on peut dire que le mouvement syndical ne prendra pas l'essor qui est indispensable à l'entière libération des Noirs avant que les préjugés raciaux qui freinent encore son développement n'aient été surmontés. Au cours des quinze dernières années, c'est dans la mesure où l'on a triomphé de certains préjugés que le syndicalisme a fait des progrès dans le Sud.

L'émancipation des Noirs et le développement du syndicalisme

Dans le Sud, le syndicalisme a, au premier chef, pour tâche d'élever les niveaux de vie des travailleurs blancs et noirs [1] dans une région dont le développement économique était jusqu'à maintenant fort en retard sur celui du Nord. Le syndicalisme doit s'employer aussi à renforcer la solidarité entre les travailleurs des diverses catégories sociales et entre les Blancs et les Noirs. C'est le moyen le plus sûr de liquider définitivement la ségrégation dont les Noirs sont encore l'objet.

Dans le Sud, le mouvement syndical est de date relativement récente. Les puissantes fédérations de travailleurs industriels n'ont

[1] Maintes catégories d'entre eux, les « poor Whites » ont été longtemps dans une situation aussi misérable que les Noirs.

été créées qu'après 1936; dans beaucoup de grandes entreprises il a même fallu attendre la fin de la seconde guerre mondiale pour organiser efficacement le personnel. Au début, seuls les ouvriers qualifiés formaient de petites organisations professionnelles, dont les Noirs étaient pour ainsi dire exclus; on ne comptait guère de nègres parmi les ouvriers qualifiés et la plupart de ces syndicats se refusaient à admettre des gens de couleur. (Aujourd'hui encore, la plupart des « fraternités » de cheminots sont toujours fermées aux travailleurs noirs, et cela bien que la Cour suprême des Etats-Unis ait considéré comme illégale toute discrimination excluant les nègres d'un emploi.) Dans maintes des fédérations dites professionnelles, affiliées pour la plupart à l'A. F. L., cette « tradition » subsiste. Il y a encore dans divers Etats ou comtés du Sud des syndicats qui n'admettent pas de Noirs dans leurs rangs et leur interdisent l'accès des entreprises dont ils organisent le personnel. Au cours des dernières années cependant, on a réalisé de plus grands progrès que pendant les vingt ou trente années précédentes. L'A.F.L. repoussant au même titre que le C. I. O. toute discrimination raciale, la pression morale exercée sur les syndicats qui pratiquent encore la ségrégation est devenue plus forte. Ainsi donc, même dans les organisations de caractère professionnel du Sud, on admet de plus en plus la nécessité de traiter les Noirs sur un pied d'égalité et de leur assurer les mêmes conditions de travail et de salaire qu'aux Blancs.

Même rémunération pour les Noirs et pour les Blancs, au Nord comme au Sud

Le mouvement syndical du Sud admet aujourd'hui qu'à travail égal les Noirs doivent bénéficier des mêmes salaires que les Blancs et, surtout, que les salaires payés dans le Sud doivent être aussi élevés que dans le Nord — avant tout afin de liquider les dernières traces de dumping social. Si cet objectif n'est pas encore partout réalisé, les différences qui subsistent s'atténuent. Il y a quelques années encore, dans l'industrie de l'acier, l'écart était considérable entre les salaires du Nord et ceux du Sud. L'organisation syndicale a mis fin à toute discrimination. Les salaires sont aujourd'hui les mêmes dans ces deux régions du pays, que les travailleurs soient blancs ou noirs. Partout où les syndicats se sont imposés, les salaires ont été sensiblement augmentés, ainsi qu'en témoigne un exemple cité par un secrétaire du Syndicat des services publics: A Macon (Georgie), le syndicat est parvenu à porter les salaires des ouvriers d'un arsenal à un niveau nettement supérieur à celui des travailleurs d'autres établissements similaires du Sud. Pourquoi? parce que d'importantes entreprises industrielles — où les syndicats exerçaient une forte influence — s'étaient établies dans les environs de

la ville. Cet état de choses avait permis aux ouvriers de l'arsenal d'obtenir des salaires beaucoup plus élevés que ceux dont devaient se contenter leurs collègues occupés dans des régions où les syndicats de l'industrie privée étaient encore relativement faibles. Partout, sous l'influence d'un syndicalisme dont l'essor suit les progrès de l'industrialisation, les niveaux de vie du Sud sont progressivement adaptés à ceux des autres régions du pays.

Cependant, le syndicalisme ne progresse pas aussi rapidement que l'industrialisation du Sud, qui se poursuit à un rythme extrêmement rapide. La loi Taft-Hartley, qui ne freine pas sensiblement (du moins tant que l'on n'enregistre pas un chômage massif) l'essor du syndicalisme dans le Nord et dans les régions où les syndicats étaient déjà forts avant son entrée en vigueur, lui oppose au contraire un sérieux obstacle dans le Sud. C'est avant tout l'atmosphère, la mentalité créée par cette loi qui est préjudiciable au syndicalisme, et cela au moment même où la cadence de l'industrialisation est particulièrement rapide. Parallèlement, la plupart des Etats du Sud ont promulgué des lois (Right to Work-Laws) qui réputent illégales toutes les mesures (piquets de grève, mises à l'interdit, etc.) visant à empêcher des ouvriers de travailler. Ces lois ont pour but de limiter les possibilités d'action des syndicats et d'attirer les capitaux et les entreprises vers le Sud. Certains Etats et comtés accordent aux nouvelles entreprises des privilèges fiscaux et leur garantissent l'aide de la police (pour réprimer des grèves ou pour faire échouer toute tentative sérieuse d'organiser les travailleurs). Dans un certain nombre d'Etats sudistes, le syndicalisme, dans le textile par exemple, a perdu maintes des positions qu'il avait conquises au prix de lourds sacrifices.

A ces difficultés s'ajoutent celles qui proviennent de la discrimination raciale. En toute objectivité, on ne saurait affirmer que les préjugés raciaux ne sont, dans tout le Sud, qu'un prétexte habilement utilisé par les employeurs pour dresser les travailleurs blancs contre les Noirs et les écarter du syndicalisme. On ne peut pas davantage prétendre que, partout, les préjugés raciaux des travailleurs blancs sont si fortement ancrés qu'ils refusent de leur propre mouvement à collaborer avec les nègres au sein des syndicats. Mais dans quelle mesure les préjugés raciaux sont-ils entretenus artificiellement par les employeurs pour faire échec aux syndicats, et dans quelle mesure sont-ils l'expression d'une réaction profonde des travailleurs blancs?

Préjugés raciaux et activité syndicale

Les préjugés raciaux sont l'un et l'autre. La situation varie selon les localités, les régions et les branches économiques. Au sein d'une seule et même organisation syndicale — celle des maçons — cer-

taines sections locales du Texas n'admettent pas les Noirs, alors que dans d'autres régions du même Etat les Noirs sont organisés au même titre que les Blancs, à cette différence cependant qu'ils forment des sections spéciales. A la Nouvelle-Orléans, dans l'Etat de la Louisiane, en revanche, les Noirs et les Blancs qui adhèrent à cette fédération constituent une seule et unique section, présidée par un militant de couleur. Dans les aciéries de l'Alabama, les Blancs et les Noirs sont traités sur le même pied et nombre d'ouvriers blancs sont sous les ordres de contremaîtres de couleur — et cela bien qu'en Alabama les relations raciales soient encore loin d'être satisfaisantes. Dans les industries de la chimie et du pétrole du Texas, la ségrégation est sévère; aucun travailleur noir ne peut occuper la place d'un Blanc. La situation est donc très diverse et elle évolue rapidement sous l'impulsion des rapides progrès de l'industrialisation. Des préjugés encore solidement ancrés hier n'existent plus aujourd'hui, ce qui facilite grandement l'activité syndicale; des difficultés d'organisation qui paraissaient encore insurmontables il y a quelques années parce qu'elles reposaient sur des préjugés tenus pour inexpugnables, se sont dissipées avec ces derniers. L'attitude nette adoptée par les centrales syndicales A. F. L. et C. I. O. contre les discriminations raciales et économiques contribue à accélérer cette évolution; secondement, les succès remportés par les syndicats qui organisent des travailleurs blancs et noirs sur un pied de parfaite égalité incitent d'autres organisations à suivre leur exemple.

Partout où les syndicats sont solidement organisés et où ils ont liquidé pour l'essentiel les préjugés raciaux, ils s'efforcent d'assurer aux Noirs les mêmes avantages économiques qu'aux Blancs. Mais quelles sont les fonctions qui doivent être ouvertes aux nègres? Cette question se pose à chaque fois lors des négociations contractuelles. Les syndicats estiment qu'à qualification égale seule l'ancienneté décide. Cependant, l'affirmation de ce principe est souvent un obstacle pour les Noirs, dont la plupart n'ont pas eu jusqu'à maintenant la possibilité d'acquérir la même formation que les Blancs; ainsi donc, la proportion des Noirs qui entrent en ligne de compte pour un avancement est encore nettement plus faible que celle des Blancs. Toutefois, dans tous les cas où les qualifications sont égales, le syndicat est prêt à lutter pour aider le travailleur de couleur à obtenir l'avancement qu'il mérite. Par exemple, l'organisation des travailleurs du téléphone a invoqué les dispositions contractuelles relatives à l'arbitrage pour contraindre, malheureusement sans succès jusqu'à maintenant, l'entreprise à ouvrir aux Noirs d'autres activités que subalternes (nettoyage, manutention, etc.). Dans l'ensemble, la situation, sous l'impulsion des syndicats, se modifie constamment à l'avantage des travailleurs de couleur. Mais, dans les branches et dans les régions où les syn-

dicats n'ont pas encore pris solidement pied, les Noirs demeurent au bas de l'échelle sociale. Par exemple, l'accès aux travaux de bureau leur est encore presque entièrement fermé.

Il est indéniable que, dans bien des cas, l'appel aux préjugés raciaux des Blancs constitue un réel obstacle à l'expansion du mouvement syndical, en particulier des organisations qui se prononcent contre toute discrimination raciale, qui groupent Blancs et Noirs dans les mêmes sections. Les particularismes locaux, encore vivaces dans le Sud, jouent également un rôle; en effet, on ne voit pas de bon œil la pénétration des syndicats qui ont à leur tête des « yankees » et non pas des « sudistes ». Le souvenir de la guerre de Sécession n'est pas entièrement effacé.

En outre, les syndicalistes sudistes qui donnent à entendre que les Noirs se contentent souvent, dans la crainte d'entrer en conflit avec les Blancs ou de perdre leur emploi, de conditions de travail inférieures n'ont pas toujours tort. Il est certain que, dans les industries de la chimie et du pétrole, les Noirs ont insisté pour que le principe de l'égalité absolue des travailleurs noirs et blancs soit appliqué avec prudence; en effet, une forte proportion des Noirs n'ayant pas les mêmes qualifications que les Blancs, on courrait le danger, si ce principe était appliqué trop rigoureusement, que les entreprises n'engagent plus de nègres, ou encore qu'elles favorisent des syndicats concurrents qui, hostiles aux Noirs, ne défendraient pas leurs intérêts ou les élimineraient.

Il est incontestable que ce sont, souvent, les Noirs qui font encore obstacle à la liquidation de toute discrimination. Dans les assemblées syndicales, ils se tiennent d'eux-mêmes à l'écart des Blancs, mais ils n'en participent pas moins activement aux délibérations. De manière générale, les Noirs sont d'excellents et actifs syndiqués; ils sont plus disciplinés que les Blancs. Face aux séquelles de cette ségrégation, n'oublions pas que la coopération et la solidarité entre Blancs et Noirs groupés au sein de mêmes organisations est proprement révolutionnaire dans bien des régions du Sud, dans un milieu où les gares ont encore des guichets séparés pour les Noirs, où ceux-ci ne voyagent pas dans les mêmes compartiments, ne mangent pas dans les mêmes restaurants et où Blancs et Noirs ne participent pas ensemble au culte divin. Bien que les Eglises se soient nettement prononcées contre la ségrégation, il n'y a presque nulle part de cultes communs (pas même dans le Nord). Mais il y a des assemblées syndicales communes!

De l'importance morale de la coopération syndicale

Indépendamment de sa signification économique, l'existence d'organisations syndicales groupant les travailleurs blancs et noirs a une grande importance morale. Les travailleurs des deux races

apprennent à se connaître et l'organisation est une école de solidarité. Aux relations subjectives d'hier succèdent des relations raisonnées, fondées sur une confiance réciproque. La ségrégation raciale répondait aux exigences du régime économique, fondé sur l'esclavage, en vigueur avant la guerre de Sécession. Dans une région dont le développement a été très lent, elle a gardé longtemps sa justification économique. Cet état de choses explique les préjugés et les réactions effectives qui freinent l'émancipation des Noirs. Conscients de la réalité de ces éléments subjectifs, maints employeurs ne redoutent pas d'y faire systématiquement appel pour lutter contre des syndicats dont l'action tire progressivement ces préjugés. Sous l'influence de ces syndicats, les travailleurs comprennent toujours mieux que seule une lutte menée par les Blancs et par les Noirs ensemble peut améliorer la situation des uns et des autres et que les différences économiques et sociales sont plus marquées au sein de sociétés des hommes blancs qu'entre travailleurs blancs et noirs...

Sans aucun doute, la lutte menée par les syndicats pour améliorer la condition sociale des Noirs, comme aussi les progrès réalisés depuis 1933 par les Etats-Unis dans l'ordre social, ont fortement contribué à modifier le comportement des Blancs à l'égard des Noirs, à éliminer les préjugés; aux réactions effectives succèdent des relations fondées sur la solidarité et la confiance. Cependant, maints militants reconnaissent loyalement que les syndicats, en dépit des progrès réalisés, ne sont pas encore entièrement parvenus à résoudre la question raciale. Il faut avouer qu'ils ne s'en sont préoccupés que relativement tard. Le New Deal de Roosevelt a donné le signal. Et c'est depuis la fin de la seconde guerre mondiale surtout qu'ils intensifient les efforts visant à liquider toutes les séquelles d'une injustice séculaire. Mais, au cours de ces vingt dernières années, les progrès réalisés ont été infiniment plus grands que ceux qui ont été accomplis pendant les cinquante années précédentes.

Les syndicats ne peuvent que poursuivre dans la voie où ils se sont engagés et qui doit aboutir à l'élimination de toute discrimination raciale et économique. La justice le commande certes, mais l'intérêt aussi, toute discrimination des travailleurs de couleur étant préjudiciable, en fin de compte, à l'amélioration de la condition des hommes de race blanche. Les temps sont proches, dans le Sud, où plus aucun syndicat ne fera de différence entre Blancs et Noirs.