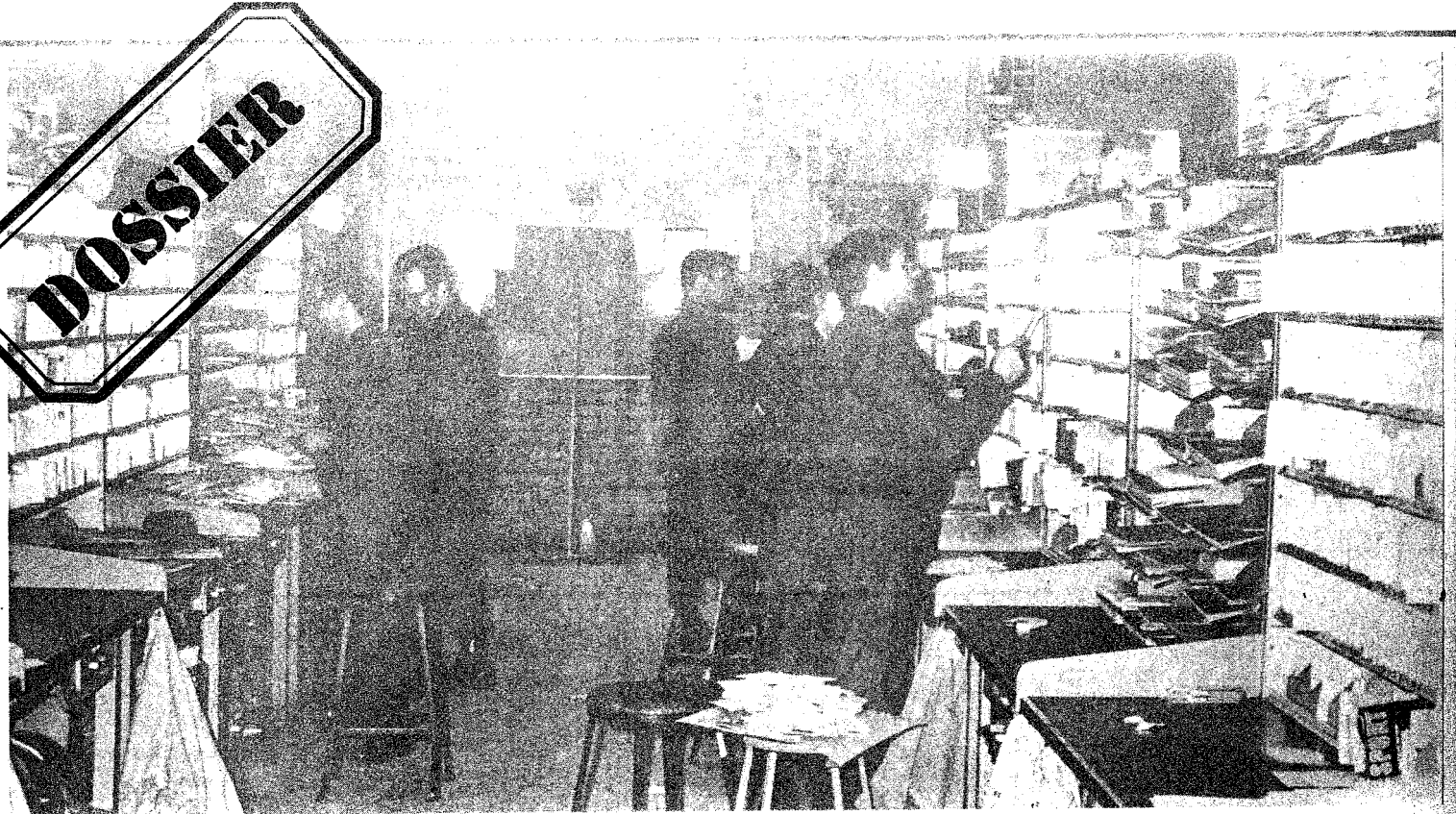


DOSSIER



keystone

En 1970, une très longue grève avait paralysé les P et T nord-américains.

le syndicalisme aux U.S.A.

Depuis sa formation au lendemain de la guerre de Sécession, la classe ouvrière américaine a une riche tradition de luttes. Mais elle est aussi profondément imprégnée d'idées et de conceptions réactionnaires. Les syndicats les plus puissants sont aussi les mieux intégrés au système. Plusieurs milliers de grèves éclatent chaque année, mais rares sont celles qui dépassent le stade de revendications strictement matérielles. Plus rares encore celles qui éclatent spontanément. Pourtant, outre que certains syndicats (tel celui des ouvriers agricoles — U.F.W. — du leader chicano Chavez dans le Sud des Etats-Unis) ont renoué avec le militantisme agressif des années trente, un travail en profondeur s'effectue au sein de la classe ouvrière américaine, un regain de radicalisation que traduit le mouvement des « rank and file ». Laissons la revue militante canadienne Mobilisation, à laquelle nous empruntons un exemple de cette radicalisation nouvelle, le soin de faire le point

sur l'ensemble du mouvement syndical américain :

« La grande masse des travailleurs américains syndiqués et blancs est encore très fortement intégrée aux valeurs et aux conceptions sociales et politiques de la bourgeoisie. Le racisme, le sexisme et l'anticommunisme demeurent encore très puissants parmi la masse des travailleurs. Mais la détérioration des conditions de vie et de travail, en même temps que l'incapacité des syndicats et des organisations traditionnelles à trouver de nouvelles solutions conduit d'importantes couches de la classe ouvrière américaine, particulièrement parmi les minorités nationales, les jeunes et les femmes à chercher ces solutions ailleurs que dans les gadgets de la consommation, de la drogue et du porno. Les formes de changement qu'ils entrevoyent sont limitées au cadre de « leur » usine, ou de « leur » quartier. Le dépassement de ces formes de solidarité et d'organisation à la base vers des formes d'organisation de classe, nationale et

se présentant comme une alternative globale, ne peut être qu'entrevu vaguement pour le moment. La bourgeoisie américaine, quant à elle, a toutes sortes de trucs pour empêcher une véritable remise en question. Actuellement, les illusions de la « libération individuelle » et de la « nouvelle culture » sont diffusées largement parmi la jeunesse et présentées comme un « changement » par rapport au style de vie traditionnel. Ces illusions et bien d'autres encore (entre autres, le « trip » religieux, à variante orientale ou catholique — les « Jesus freaks ») sont bien implantées parmi les masses, y compris chez les travailleurs. Les nouvelles formes d'organisation à la base, de même que les organisations progressistes et socialistes qui leur sont liées travaillent sur un terrain difficile, où se concentre la bourgeoisie la plus forte du monde, avec ses gadgets idéologiques, son armée et ses flics, et où l'organisation populaire et progressiste s'est isolée des masses depuis vingt ans ».

de l'intégration à la dissidence

Les syndicats américains n'ont pas pour objet une mise en cause du capitalisme : ils en font partie intégrante. De même que, par exemple, Force Ouvrière en France — qui a d'ailleurs été subventionnée par la United Steelworkers (USW), la fédération américaine des ouvriers de la métallurgie (1). Comment s'effectue cette intégration ? Voici quelques éléments de réponse :

1) C'est l'employeur qui retient la cotisation syndicale sur le salaire des ouvriers et la vire au trésorier du syndicat. Les sommes considérables ainsi recueillies (25 à 50 F par mois et par personne dans la sidérurgie, 40 F dans l'automobile) sont placées au meilleur taux en emprunts d'Etat ou en actions, ou investies dans des banques, des hôtels, des entreprises privées. Ainsi le syndicat est-il intéressé au premier chef à la bonne marche du système.

2) Tous les deux ou trois ans, le syndicat conclut un accord d'entreprise qui précise par le menu les conditions de salaires, de congés, de travail (2). En échange, il laisse toute liberté à l'employeur pour gérer l'entreprise, licencier ou rétrograder qui il veut. Une grève comme celle de Lip, remettant en question la gestion de l'employeur, serait quasiment inconcevable. En dehors des périodes de renouvellement du contrat, il n'y a presque jamais de grèves.

3) Le monde syndical américain compte 60 000 permanents — soit un permanent pour 300 syndiqués, le taux le plus fort du monde. C'est une véritable aristocratie ouvrière. Un permanent de la sidérurgie reçoit l'équivalent de 7 000 F par mois ; George Meany, le président de la confédération AFL-CIO, perçoit quant à lui 45 000 F par mois... Autre aspect de la bureaucratisation : avant de déclencher une grève, la section syndicale doit avoir l'accord de la fédération. Cette dernière y consent quasi automatiquement, en règle générale. Mais nous verrons qu'il y a des exceptions.

4) Les grèves sont toujours stricte-



Un piquet de grève devant un bureau de poste.

ment revendicatives, dans le cadre d'une industrie déterminée. L'idée d'une grève nationale est étrangère au syndicalisme américain actuel.

Les syndicats sont devenus de véritables professionnels de la négociation. Parfois, ils s'efforcent même de freiner l'extension d'une législation sociale — fédérale ou au niveau d'un Etat.

On pourrait donc attendre de syndicats puissants la défense d'un niveau de vie qui finalement stagne, et a même diminué depuis 1968 (graphique 1). De 1968 à 1971, malgré la récession, leur forte combativité avait permis aux travailleurs de préserver leurs acquis (graphique 2). De 1971 à la fin avril 1974, le gouvernement fédéral a imposé le contrôle des prix et des salaires. En parallèle, les syndicats ont joué le jeu. Ils ont — en particulier en 1973 — émis des exigences très « raisonnables », selon les termes mêmes de la revue d'affaires américaine *Fortune* : le niveau de vie des travailleurs a baissé.

Pourtant depuis que le contrôle a pris fin, la situation sur le front des salaires est devenue explosive. Les de-

mandes d'augmentation sont impressionnantes : 15 % pour les travailleurs des chemins de fer ; 18 % pour les fédérations locales du bâtiment ; 34,4 % pour les dockers de l'Atlantique nord. Et il est normal, pour éviter que le niveau de vie ne soit rogné par l'inflation, que l'échelle mobile des salaires soit la revendication centrale des négociations. Actuellement, cinq millions de travailleurs seulement en bénéficient, soit moins d'un dixième du total.

un accord pour trois ans

Récemment, l'USW a négocié et obtenu, pour les trois années à venir, les conditions suivantes :

— une augmentation du salaire réel (indexé sur le coût de la vie) de trois pour cent par an. Les ajustements dus à l'augmentation du coût de la vie seront intégrés dans le salaire de base, ce qui est important en particulier pour le calcul des primes diverses.

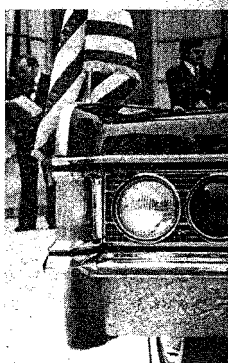
— la retraite à 62 ans, au lieu de 65, et une augmentation de la pension

Il y a maintenant un américain a opté pour ratistes. En 1870, les (Labour) créent un synd et de défendre, à égal que soit leur qualificat feu, les ouvriers spéci ceux des ouvriers non ne s'opposent pas.

En 1886, la scission s'y est si fort que, pour plus proches des patron syndicats des menuisiers des « membres » sont, par la suite, devenu

Mais peu à peu, l'industrialisation tend la spécialisation de Sur la défensive. Gomp le travailleur non spéci de nouvelles machines L'AFL est secourue par diqués désertent ses ouvriers des mines. Les des Organisations Indu les travailleurs. Vingt

Fort bien intégrée, a compte dans ses ralisme (George Meany Hoffa) ou maffiosi, bue pour beaucoup américaine. La confédération, a joué un rôle par le biais de « l'auto par Meany, qui a été propriétaires de camio



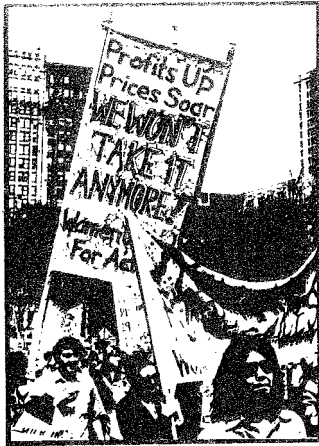
Vers 1950, les États « l'ère de l'abondance » a connu des changements des salaires s'est quel phénomène « barillem grèves et a créé un beaucoup les « cols blancs » (classe) s'est imposée l'indus « Si le thème de l'ém s'est amplifié dans les « Au XIX^e siècle, les que les États-Unis son taille, par leur besoin de leur population es mieux loti que l'ouvrie que par les perspectives pouvoir lui offrir l'égali de aux barrières douan croissance, les travail vue à ce jour en Europ « Au XX^e siècle, l'ind « cols blancs » et de ce qu'est un « col bl profession qu'en blai est vague à sonna. Le dactylo, l'intermédiaire, la précision voulue perm geois d'attirer que le finant par les confon d'eux. Kurt B. Meyer entre les travailleurs m rompée car les ouvrie L'hypocrisie et l'imp une barrière artificie manuels d'autre part

L'AFL CIO

En peu plus d'un siècle que le syndicalisme sur la défense d'intérêts purement corporatifs. Les Chevaliers du Travail (Knights of Labor) dont le but est de représenter l'ensemble des droits, tous les salariés, quelle que soit leur qualification. Mais cette organisation fait long feu. Spécialisés estimant que leurs intérêts et ceux des spécialistes sont divergents quand ils ne s'opèrent sous l'égide de Samuel Gompers, l'Union Américaine du Travail (AFL). L'élitisme de Gompers, les « skilled workers » sont donc que des « non-skilled workers ». Les spécialistes vont même jusqu'à admettre en son sein qui ont débuté comme journaliers et qui sont devenus employeurs.

L'élite ouvrière voit fondre ses privilèges, les progrès de la technique augmentent les tâches et la parcellisation du travail. Gompers admet que « l'artisan d'hier serait spécialisé de demain à cause de l'invention de la subdivision du travail », par de nombreuses dissensions. Les syndicats sont en rangs. En 1935, à l'appel du leader des Industriels (CIO), un syndicat pour tous les artisans plus tard, AFL et CIO fusionnent. Le nouveau système, la confédération compte ou s'appuie sur d'ardents défenseurs de l'impérialisme et d'authentiques gangsters (James P. « Responsible et disciplinée », elle contraindra la passivité de la classe ouvrière à la fédération qui soutient activement le rôle important dans le coup fasciste au Chili. L'état du Mouvement ouvrier libre est dominé par l'organisation et à financer la grève des syndicats dirigés par les fascistes...

B. G.



d'un tiers. La revendication d'une indexation des pensions sur le coût de la vie n'a pas été satisfaite.

— un système d'assurances pour les frais dentaires et une amélioration du système d'assurances médicales.

Le vice-président de l'US Steel a aussitôt déclaré que les augmentations de coûts qui résulteront de cet accord seront répercutées au niveau des prix du marché de l'acier. Précisons que l'accord (très favorable, de l'avis même du syndicat) a été obtenu sans grève — ce qui est exceptionnel pour un syndicat aussi combatif que celui de l'acier. D'habitude, avant l'expiration des contrats, les clients se constituent des stocks importants — au cas où éclaterait une grève prolongée... (Celles-ci peuvent durer plusieurs mois — grâce notamment aux importantes ressources financières des syndicats).

L'influence des jeunes

Outre les traditionnelles revendications sur les salaires, de nouvelles exigences apparaissent. C'est le cas surtout depuis la fin 1972, qui fut marquée notamment par une série de grèves dans des usines de la General Motors. A l'époque, GM avait racheté un certain nombre d'usines, en particulier à Norwood, Lordstown

et St-Louis, qui appartenaient à Chevrolet et à Fisher Body. Pour rentabiliser ces entreprises quelque peu désuètes, GM commença par licencier des ouvriers (749 à Norwood) et par rationaliser — c'est-à-dire intensifier les méthodes de production. Dans chaque cas, des grèves de longue durée éclatèrent pour obtenir la réintégration des licenciés et l'abaissement des cadences — ce qui, dans le contexte américain, est proprement étonnant. La fédération, contrainte de soutenir ces grèves, ne le fit que du bout des doigts (elles se soldèrent par des échecs partiels) ; à St-Louis, elle se permit même de ne pas autoriser le déclenchement de la grève, pourtant votée par la base.

Ce qui explique peut-être l'apparition de ce nouveau type de grève, c'est la moyenne d'âge des travailleurs : 25 ans à Lordstown. L'ancienneté joue en effet un rôle capital

(1) Dans son livre sur « L'Empire américain » (Livre de poche 1973) Claude Julien rappelle que 6 ans après la scission de la CGT qui donna naissance à FO, Georges Meany, président de l'AFL, déclarait au National Press Club : « Je suis fier de vous dire, parce que nous pouvons nous permettre de le révéler maintenant, que c'est avec l'argent des ouvriers américains, l'argent des ouvriers de Detroit et d'ailleurs, qu'il nous a été possible d'opérer la scission très importante pour nous tous de la CGT en créant le syndicat aml, Force Ouvrière ».

(2) Voici par exemple le préambule d'un contrat signé par l'USW : « La compagnie et le syndicat encouragent entre leurs représentants respectifs, à tous les niveaux, les meilleures relations amicales et de coopération »...



Le formidable développement de l'industrie automobile a joué un rôle complexe dans l'évolution du syndicalisme nord-américain.

les faux cols

Etats-Unis sont, nous dit-on, entrés dans une « société de consommation ». Parallèlement, la société américaine connaît une structure importante : l'écart qui existe entre le développement du pays et le rapprochement des gens autrefois séparés par un style de vie « moyen », partagé par les blancs, ont surpassé en nombre les millions (contre 25 en 1970) : la télévision, dans les foyers les plus défavorisés, l'embourgeoisement du travailleur américain des années cinquante, il ne date pas d'hier. Les économistes « libéraux », arguant du fait que c'est un pays « exceptionnel » (par leur état de matières premières, par la nature de leur climat, par l'ouvrier américain était en situation de prospérité réelle dans un pays « ouvert et libre »). Mais même quand on se réfère à ce sujet que « graminées et à un marché intérieur en forte croissance », on ne peut pas dire que la prospérité n'ait jamais été atteinte.

L'idéologie dominante crée les concepts de « faux cols ». S'il est facile de définir bleu, un homme qui ne peut exercer sa liberté de travail, le concept de « col blanc » est plus complexe, en effet, entre une « grande ville new-yorkaise » et une « petite ville américaine ». Cette image nous amène à nous pencher sur les « faux cols », les « faux cols », et les « faux cols ». Mais, dans ce cas, la frontière entre les « faux cols » et les « faux cols » est floue. On a un mode de vie « petit-bourgeois », on a une part, on s'attache à créer une « classe » de travailleurs manuels et non pas, on affirme que leurs modes de vie

respectifs se ressemblent chaque jour davantage. De ce fait, on estompe la solidarité, on nie la lutte des classes et on accorde la thèse selon laquelle l'Amérique est en passe de devenir une société sans classes (classless society), car elle serait peuplée d'individus appartenant tous à une immense classe moyenne (middle class).

Mais ça grince dans les rouages de l'idéologie dominante. On relit la mort d'un commis voyageur d'Arthur Miller. Le petit col blanc se sent frustré. Malgré sa cravate et ses boutons de manchette, il gagne moins que l'ouvrier qualifié (skilled worker) et n'a pas, comme le cadre (executive ou manager) accès aux leviers de décisions. D'où le succès résurgent d'une certaine extrême-droite de type Wallace ou Agnew. D'autre part, le schéma américain de développement (fortement inégal) suppose l'existence d'un véritable sous-prolétariat de Noirs, de Chicanos, de Porto-Ricains, d'Indiens et aussi de Blancs.

Autant, donc, pour ces faux concepts. Mais quel est le poids de l'idéologie dominante sur la classe ouvrière ? Comment se perçoit-elle politiquement ? Une enquête récente, menée par Gavin Mackenzie et utilisée dans son livre *The Aristocracy of Labour*, apporte quelques éléments de réponse.

Selon cette étude, 48 % des ouvriers américains penchent systématiquement vers le parti démocrate ; 7 % vont vers les Républicains ; 43 % se jugent « indépendants » et 2 % « ne savent pas ». Ce sont les 43 % d'« indépendants » qui font la décision lors de l'élection du président. Ce marais fort peu politisé (exception faite d'une minorité gauchisante qui ne se reconnaît dans aucun grand parti) fait objectivement le jeu de la droite. S'il s'abstient (on sait que le taux d'abstention est très élevé aux Etats-Unis) il favorise automatiquement les Républicains. Si, comme en 1968, il se rallie en nombre à un troisième candidat, il favorise encore — indirectement cette fois — les Républicains.

Mais ce qui importe, c'est moins la quantité que la motivation du vote ouvrier. 40 % des ouvriers qui donnent leur voix au

parti démocrate agissent ainsi parce que ce parti est, pour eux, celui des travailleurs ! 26 % votent comme leurs parents ont voté ; 22 % seulement votent en toute lucidité. D'une façon générale, la classe ouvrière estime que le parti démocrate garantit mieux l'emploi que ne le font les Républicains — ce qui semble être effectivement le cas depuis une quarantaine d'années.

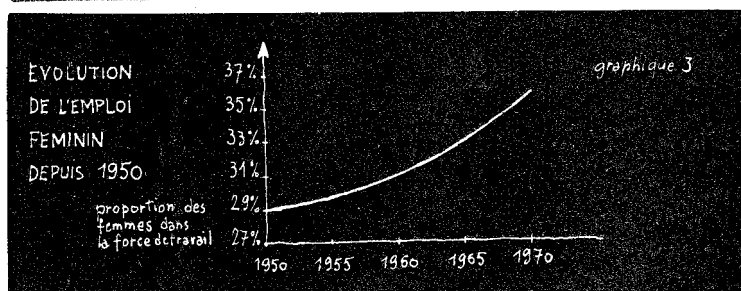
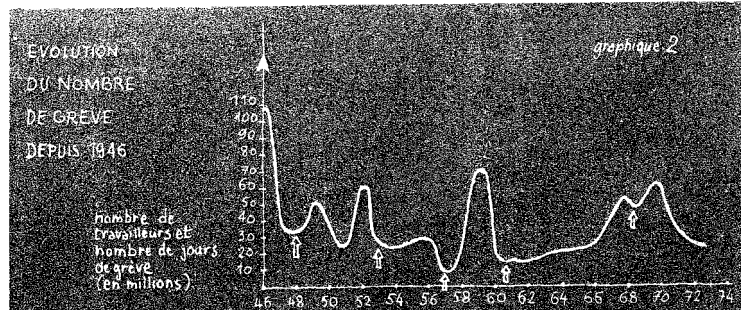
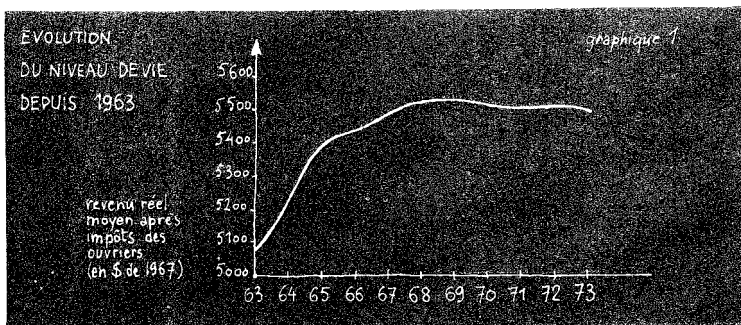
Faut-il croire pour autant que les ouvriers américains n'ont pas de conscience de classe ? Il convient ici de faire une distinction d'importance. L'ouvrier américain présuppose l'existence de classes (11 % seulement n'y croient pas). Mais, pour lui, la réalité de « classe » ne saurait réellement impliquer l'existence d'une lutte des classes.

Pour 73 % des ouvriers interrogés par Mackenzie, les différences entre classes se situent au niveau du mode de vie (éducation, loisirs, fréquentations). Pour les employés, on atteint la proportion considérable de 81 %. C'est dire que, si l'ouvrier et le patron font leurs emplettes dans le même supermarché, ils savent qu'ils diffèrent profondément dans leur mode de vie.

Enfin, lorsqu'on demande aux ouvriers de définir leur statut social par rapport à celui des employés, 18 % d'entre eux estiment se situer à un niveau supérieur à celui des employés, 74 % considèrent qu'ils font partie du même milieu et 6 % se jugent en situation d'infériorité. On remarquera que, pour 68 % des cadres, ouvriers et employés constituent une même famille. Dans ce domaine, l'idéologie dominante visant à différencier le manuel du non-manuel en refoulant le sentiment de solidarité entre travailleurs n'a trouvé d'écho qu'auprès des employés : 50 % d'entre eux seulement se sentent égaux aux ouvriers et 28 % s'estiment inférieurs à ces derniers.

Aux Etats-Unis, 85 % des personnes actives sont salariées (75 % en France). Les « faux cols » comptent pour 35 % de cette population active. Mais pas un ouvrier ne siège au Congrès. Tout va bien.

B. G.



dans les entreprises américaines : ceux qui en ont le moins sont les premiers touchés en cas de licenciements ; c'est par rapport à elle qu'est calculée la durée des congés payés : une semaine après un an de présence dans l'entreprise ; deux semaines après cinq ans ; trois semaines après dix ans ; quatre semaines après vingt ans. Les ouvriers les plus anciens sont donc les plus intéressés à la bonne marche de l'entreprise. Ils exercent sur la section syndicale une influence très conservatrice.

l'opinion publique et la grève

En dehors des jeunes, dont le poids s'est accru à la faveur des forts taux de natalité de l'après-guerre, d'autres catégories de travailleurs risquent aussi de gripper la mécanique bien huilée du syndicalisme américain. Ce sont les femmes et les employés fédéraux.

Certes, par les emplois qu'ils occupent (secteur tertiaire souvent), ce ne sont pas les mieux placés pour mettre en difficulté le capitalisme américain. Cependant, l'augmentation du nombre de travailleuses et les progrès du syndicalisme parmi les employés fédéraux sont des caractéristiques importantes de ces dernières années.

Les femmes ont surtout commencé à prendre part à la vie économique à la faveur de la seconde guerre mon-

diale. Cette évolution n'a fait que s'accroître ces dernières années (graphique 3). Actuellement, 53 % des femmes mariées exercent un emploi à temps complet ou à temps partiel ; dans la tranche d'âge de 20 à 24 ans, elles sont près de 70 %. La femme au foyer-mère de famille (pivot de l'American way of life traditionnel) appartient désormais, pour l'essentiel, au passé.

Le nombre des employés fédéraux syndiqués est passé de un million en 1960 (soit 5 % du total des syndiqués) à près de 2,5 millions à la fin de 1972 — soit 13 % du total. Il faut souligner qu'il ne s'agit pas exclusivement d'employés du secteur tertiaire. En effet, on compte aussi parmi eux des conducteurs de transports en commun, des ouvriers de l'entretien et de la voirie, etc.

Certes, leurs grèves sont encore vivement critiquées par l'opinion publique américaine. Mais leur tenue aurait été quasiment inconcevable voici seulement vingt ans. Ces travailleurs sont moins soumis au particularisme d'entreprise et au bon vouloir de l'employeur que leurs homologues du secteur privé. Ils sont donc plus enclins à poser les problèmes de façon globale. Il est possible qu'à la longue leur influence croissante introduise dans le syndicalisme américain la prise de conscience nationale qui lui a complètement fait défaut jusqu'à présent.

le « Brotherhood caucus » un exemple de militantisme à la base

Des groupes de base, les « Rank and File » (littéralement : ceux du rang et de la base, les hommes de troupe) se développent un peu partout aux Etats-Unis. Dans plusieurs petites entreprises, ils se regroupent en fonction de la nécessité d'implanter un syndicat. Ailleurs, il faut transformer sinon éliminer les syndicats existants. Ce qui est constant, c'est la nécessité de former des organisations contrôlées par la base, avec une grande autonomie face aux syndicats, et qui développent l'unité et la solidarité de tous les travailleurs dans la lutte quotidienne. Leur base politique est presque toujours minimale. Toutefois, les perspectives de développement politique pour ces groupes sont très grandes.

Les « R & F » se sont développés à partir de problèmes spécifiques. Ils sont souvent nés d'une petite minorité de travailleurs plus combattifs, parfois sous l'impulsion de militants socialistes implantés ou de l'extérieur. Quelques-uns d'entre eux acquièrent rapidement une grande force face aux patrons et aux syndicats. Un secteur industriel particulièrement touché par le phénomène des « R & F » est celui de l'industrie automobile (vieux tradition de militantisme et de progressisme, syndicat contrôlé depuis longtemps par une clique bureaucratique et conditions de travail extrêmement difficiles).

Toutes sortes de groupes, petits ou grands, liés à diverses organisations nationalistes, politiques, religieuses, etc., sont apparus depuis deux ou trois ans dans l'automobile. Un exemple de pointe de ces « R & F » est celui du **Brotherhood Caucus** (le « regroupement des frères » — littéralement, caucus signifie comité électoral, clique politique) dans l'usine General Motors de Fremont en Californie.

L'objectif premier du « caucus » a été de favoriser l'unité, de briser l'isolement entre les luttes des divers ateliers et entre les races et les sexes (plus de 10 % de femmes sur les chaînes de montage). Le « caucus » construisit un réseau de militants dans les divers ateliers, par un travail d'organisation et de lutte autour de questions de sécurité et de surtemps (les questions les plus graves pour les travailleurs et pour lesquelles le syndicat ne faisait rien). A partir de ce travail patient, le petit groupe du début devint peu à peu une puissante organisation de masse, vers laquelle les travailleurs se tournaient pour leur lutte quotidienne. De petit « caucus » en organisation de masse, le « R & F » devint en quelque sorte le véritable représentant des travailleurs, même si le vieux exécutif, sentant la soupe chauffer, se mit à la dernière minute à jouer aux « militants » et à exercer des pressions sur les militants de base, en utilisant le fait qu'une bonne partie des travailleurs restaient encore méfiants envers le « caucus », surtout les Blancs, qui voyaient là un « complot de nègres ». La compagnie, pour sa part, congédia deux militantes connues du groupe, mais dut finalement les réintégrer après plusieurs manifestations, pétitions et arrêts de travail organisés par le « Brotherhood ».

Après sa victoire aux élections locales de 1973, le « caucus » pouvait compter sur une importante base ouvrière, particulièrement les jeunes, les femmes et les Noirs. Actuellement, son organisation connaît certaines difficultés : d'une part, il doit assumer toutes les tâches syndicales : cela implique beaucoup de travail « bureaucratique » et certaines tendances à la bureaucratisation à l'intérieur même du groupe de base sont apparues. D'autre part, la division entre les travailleurs, même si elle a considérablement diminué, subsiste, et il faut développer la « long travail d'explication » et de lutte sur les problèmes qui touchent tous les travailleurs. Enfin, l'isolement du « caucus » et du syndicat local est très grand, face aux travailleurs d'autres usines. Les militants ont eu à affronter la puissante machine du syndicat national. Une bonne partie de leurs efforts consiste actuellement à se lier avec d'autres groupes de base dans l'industrie automobile de la côte ouest. (Extrait de la revue politique militante canadienne **Mobilisation**, « Le Mouvement ouvrier américain », février 1974.)

quelques livres

Jacques Arnault : **Les ouvriers américains**, Editions Sociales, 1972.
Annie Benjamin-Hirtz : **Les syndicats aux Etats-Unis**, Documentation Française, no 3597, 1969.
Daniel Guérin : **Le mouvement ouvrier aux Etats-Unis**, Maspéro, 1970.
Henry Pelling : **Le mouvement ouvrier aux Etats-Unis**, Seghers, 1965.

B.R. ■