

par tous les membres aux affaires de l'association : voilà les traits qui distinguent les Trade-Unions anglaises d'ancienne formation. Un autre caractère que l'on retrouve toujours chez elles, c'est qu'elles ne sont pas seulement, ni même surtout, pourrait-on dire pour beaucoup d'entre elles, des instruments de lutte, de défense des intérêts ouvriers considérés comme opposés à ceux des patrons, mais aussi des associations de secours mutuels. Pour montrer le développement qu'a pris ce côté d'abord accessoire, nous ne pouvons mieux faire que de prendre les *benefits* assurés à ses membres par la vaste Union des mécaniciens unis (*Amalgamated Engineers*) ; ils sont de cinq sortes : 1o *donation benefit*, secours alloué aux ouvriers sans emploi : \$2.50 par semaine pendant les quatorze premières semaines, \$1.75 pendant les trente suivantes, puis \$1.50 aussi longtemps que dure le chômage ; 2o *accident benefit*, secours de \$500.00 remis en une fois en cas d'accident entraînant une complète incapacité de travail ; 3o *sick benefit*, en cas de maladie : \$2.50 par semaine pendant vingt-six semaines ; \$1.25 ensuite ; 4o *funeral benefit* : \$60.00 remis à la veuve et aux enfants du membre décédé, pour les frais d'enterrement ou \$25.00 remis au membre devenu veuf ; 5o *superannuation*, retraite pour la vieillesse variant de \$1.75 par semaine pour les membres ayant passé 25 années dans la Société à \$2.50 pour ceux qui en ont été membres durant quarante ans. L'institution de ces retraites pèse et pèsera surtout de plus en plus lourdement sur les caisses des Sociétés. Il ne semble pas qu'elles aient été très sages en contractant ainsi des engagements qu'elles ne pourront peut-être pas tenir un jour. Il aurait mieux valu qu'elles se bornassent aux quatre premières classes de *benefits* qui sont des secours temporaires et qu'elles laissassent aux nombreuses associations de prévoyance qui existent en Angleterre en dehors d'elles le soin d'assurer aux ouvriers l'aisance dans leur vieillesse.

Tout ce qui précède s'applique aux Unions déjà anciennes, à ce qu'on appelle le vieux Trade-Unionisme qui ne s'est guère étendu au delà du cercle des *skilled workers* des ouvriers ayant une habileté professionnelle, ayant fait un apprentissage. Pour grand que soit leur nombre dans l'industrielle Angleterre, ils n'en constituent pas moins une aristocratie dans le monde des travailleurs. Leurs Unions, nous l'avons vu, sont imbuës d'un esprit

sérieusement conservateur, peu enclin à se payer des mots, à sacrifier des avantages positifs et faciles à atteindre à des théories d'application plus ou moins éloignées, répugnant aux violences et cherchant le plus souvent à résoudre amiablement les conflits. D'autre part, l'exclusivisme de ces associations, la tendance de beaucoup d'entre elles à retourner aux principes des corporations fermées ne sont pas sans présenter de sérieux dangers. Il en est surtout ainsi lorsqu'elles sont arrivées à grouper la très grande majorité des ouvriers d'un métier, comme c'est le cas dans l'une des plus fortement constituées d'entre elles, la Société des *boilermakers and shipbuilders*, fabricants de chaudières et constructeurs de navires. Un court aperçu de l'organisation et des tendances de cette Union fera ressortir les inconvénients que peut présenter le vieil Unionisme.

La Société comprend 15,000 *shipbuilders* sur 500,000 qui existent en Grande Bretagne : elle a donc absolument la haute main sur le métier. Des cinq catégories d'ouvriers employés aux constructions navales elle n'en admet que quatre : les forgerons de cornières, les fabricants de plaques, les poseurs de rivets et les *holders rep* qui assistent ces derniers ; la cinquième catégorie, les *helpers*, ou aides, hommes de peine servant d'auxiliaires aux fabricants de plaques, est considérée comme *unskilled* et exclue de l'Union. Celle-ci est divisée en *branches*, réparties au nombre de 25 dans tout le Royaume-Uni, organes chargés des menues affaires locales, de la perception des cotisations, de la distribution des secours ; au dessus des branches sont les comités de districts, au dessus de ceux-ci le conseil exécutif de neuf membres qui a seul des pouvoirs propres et les délègue à un secrétaire général, jouissant de ceci est un trait qui ne se retrouve pas dans la plupart des Unions—d'une autorité sans partage et qui est, d'ailleurs, depuis vingt-cinq ans, M. Knight, ancien *boilermaker*, véritable maître de toutes les affaires de l'Union. Chose curieuse le conseil exécutif est nommé, non par tous les membres, mais par ceux du seul district de Newcastle, cette singularité vient de ce que le siège de l'Union devait d'abord se déplacer périodiquement d'un chef-lieu de district à un autre et la direction être confiée aux membres résidant dans ce district : puis on fixa le siège à Newcastle sans changer cette règle. Il en résulte que ce conseil est dépourvu d'autorité et n'est

qu'un instrument entre les mains du secrétaire général. La Société est absolument centralisée aussi au point de vue financier et le conseil exécutif est constitué *trustee* ou gardien de tous ses fonds. Cette centralisation et la concentration de tous les pouvoirs entre les mains d'un homme sage et prudent a sans doute contribué à éviter beaucoup de conflits : grâce à elle l'interminable grève des mécaniciens des chantiers de l'Ecosse à la fin de 1895 ne s'est pas étendue aux *shipbuilders*. L'union est du reste assez bien vue des patrons, auxquels elle a fréquemment alloué des indemnités pour des malfaçons provenant de ses membres. M. des Rousiers cite un extrait du rapport mensuel pour avril 1895 où un ouvrier est invité à rembourser à la Société \$12.73 et trois autres \$15.00 chacun, sommes qu'elle a payées aux chantiers de Scotwood pour les indemniser de la mauvaise qualité du travail de ces membres de l'Union. D'ailleurs une partie des fonds de la Société est placée en actions de maisons de constructions navales ; ainsi \$10,000 dans la maison Armstrong. L'Union se trouve ainsi l'associée des patrons.

Mais que devient dans ce système la liberté individuelle de l'ouvrier la liberté collective même de tout un district ? Les *shipbuilders* de Glasgow ayant voulu se mettre en grève, en 1891, à cause d'une réduction de salaire de 10 0/0, l'Union avait négocié un arrangement qui réduisit la diminution à 5 0/0 ; la transaction ne satisfait pas les ouvriers qui persistèrent dans leur dessein ; mais ils n'y purent donner suite, le Conseil exécutif défendant aux branches de distribuer aux grévistes des fonds qui lui appartenaient légalement. Ce qui est plus grave c'est le jolo exclusivisme de l'Union et l'intolérance qu'elle montre dans ses rapports avec les *helpers*, ces parias de la construction navale. Les *shipbuilders* sont payés à la pièce ; ils embauchent en général eux-mêmes, notamment à Belfast et dans la Clyde, le *helper* qui doit les aider et le payent, eux, à tant l'heure, le moins cher possible. Les *helpers* ont formé des unions à eux ; les relations de celles-ci avec la grande Union des *shipbuilders* sont détestables ; en 1892, il y eut une grève des *helpers* contre les *shipbuilders* parce que ceux-ci leur avaient subi une réduction prétendant à leur tour en imposer une aux aides. Ces derniers succombèrent, les *shipbuilders* sans emploi—le travail est très irrégulier dans ce métier—ayant