

Actors Equity

L'article que nous présentons ici ne prétend pas « ouvrir le dossier » de la lutte antiraciste aux USA, pas plus que celui du syndicalisme américain. Pourtant, à travers le récit d'une expérience limitée à un milieu donné, il nous offre un aperçu des problèmes, des difficultés, des possibilités, que peuvent rencontrer ceux qui, aux USA, luttent pour plus d'égalité raciale et économique. L'attitude de la bureaucratie syndicale face à cette lutte, sa collaboration avec le patronat, son mépris de la « base » diffèrent peu de la situation que nous connaissons en France. Là, comme ici, la formation de groupes décidés devient une nécessité devant l'enlèvement bureaucratique des organisations traditionnelles. Nous remercions ici la jeune camarade noire américaine, qui, à notre demande, a bien voulu nous adresser ces lignes.

New York a une population composée de plus de 12 % de gens de couleur. Ils y vivent, travaillent dans ses usines, dans ses ateliers de confection, etc. emploient quotidiennement ses transports publics, y achètent tous leurs biens de consommation et souffrent de son éternelle maladie : la discrimination dans l'emploi, dans le logement, dans la vie. Malgré l'existence de lois l'interdisant, malgré le fait que la plupart des gens de couleur sont syndiqués, et pensent que la première fonction d'un syndicat est de protéger ses ouvriers contre de tels torts, la discrimination raciale demeure.

Manifestations

Pendant les mois de mars et avril, deux « pickets » de manifestation furent mis en place devant deux théâtres new-yorkais qui venaient de monter, l'un, une opérette, « Subways are for sleeping » (Les métros sont pour dormir), l'autre, une comédie : « How to succeed in business without really trying »

(Comment réussir dans les affaires sans faire d'effort).

Ces manifestations composées de plusieurs groupes anti-discrimination, étaient organisées par un groupe de jeunes acteurs, membres du syndicat théâtral « Actors Equity » pour protester contre le refus des patrons de théâtres d'employer des acteurs de couleur, pour jouer les rôles que les Noirs, les Porto-Ricains, et les jaunes occupent dans la vie quotidienne de New York. L'action de la pièce « Subways... » se déroule dans le métro de New York, celle de « Comment réussir... » dans une grande Compagnies d'Assurances : deux lieux dans lesquels le pourcentage des gens de couleur est élevé. Or, dans ces deux pièces, la distribution des rôles est exclusivement blanche...

Formation spontanée d'une commission

La décision d'organiser de telles manifestations fut prise au cours d'une réunion tenue en décembre 1961 par des syndicalistes du théâtre qui voulaient discuter de ce qu'ils considèrent comme un problème exigeant une action immédiate. Influencés par l'action récente des groupes anti-discrimination qui avaient participé au renouveau du mécontentement aux États-Unis, ces jeunes acteurs syndicalistes étaient impatients d'en finir avec l'attentisme.

Ils constituèrent une commission permanente (CENP, Commission pour l'égalité des acteurs noirs) ayant pour but de faire cesser la discrimination raciale dans les théâtres, en collaborant avec les autres groupes anti-discrimination, et en exerçant une pression constante sur les Syndicats du Spectacle : Actors' Equity (théâtre), Screen Actors' Guild (cinéma) et AFTRA (radio-télévision). À l'intérieur des syndicats, la commission comptait agir pour qu'ils appliquent rigoureusement les dispositions anti-discriminatoires déjà inscrites dans les conventions collectives pour y faire

inscrire des clauses supplémentaires et pour qu'ils prennent en considération les griefs des acteurs noirs, victimes de discrimination.

La Commission s'allia ensuite avec la NACL [[Cette confédération, créée par A. Phillip Randolph (le seul administrateur noir de l'AFL-CIO) est un groupe d'ouvriers noirs, en 1960, compte actuellement 10.000 ouvriers noirs. Son but est l'égalité des ouvriers noirs avec les blancs au sein de l'AFL-CIO.]] (Confédération des ouvriers noirs), le CORE [[Organisation spécialisée dans l'action directe violente, ou non, tournées d'intégration composées de militants noirs et blancs parcourent les États les plus racistes du Sud, manifestations, pickets, solidarité.]] (Congrès de l'égalité ethnique), et la NAACP [[Organisation essentiellement réformiste (et bureaucratisée) dont les moyens de lutte se limitent à des déclarations publiques, des vœux, et surtout à l'action judiciaire et l'aide économique aux militants antiracistes.]] (Association pour l'avancement des gens de couleur), organisations qui ont assuré la Commission de leur collaboration par la participation à ses pickets de manifestation et par l'action judiciaire.

Puis la CENP s'adressa officiellement aux syndicats.

Elle constatait que, malgré leur inaction en ce domaine, les syndicats possèdent les moyens les plus efficaces pour lutter contre la discrimination dans l'emploi au théâtre. Si l'on excepte des directeurs et chorégraphes, le théâtre new-yorkais est syndiqué à 100 % pour tous les corps de métier (techniciens, acteurs, metteurs en scène, dessinateur, etc.). Chaque pièce est obligatoirement soumise à une convention collective passée entre le syndicat et la « Ligue des Théâtres new-yorkais » (syndicat patronal). Cette convention est renouvelée chaque année et les syndicats visent à l'améliorer par des demandes d'augmentations des salaires, modifications des conditions de travail, etc., par la grève, si besoin est.

Les membres syndiqués de la CENP se sont donc mobilisés dans les syndicats pour : réunir toutes les informations sur les faits de discrimination individuelle ou collective et pour mettre les syndicats en demeure d'agir pour la suppression de tels faits ; travailler dans les chambres syndicales et chercher les moyens de faire connaître au public les préjugés racistes dont font preuve les patrons dans la distribution des rôles.

Aux prises avec la bureaucratie syndicale

Selon la Constitution syndicale et ses statuts, la « Chambre syndicale pour les minorités ethniques » (EMC) est chargée des questions concernant les syndiqués de couleur et c'est elle qui reçoit les propositions d'amélioration des statuts. La CENP a attaqué cette Chambre pour voir dans quelle mesure cette dernière avait de la sympathie pour les minorités ethniques. En effet, depuis la formation du syndicat, les Noirs jugent cette Chambre inefficace et disent de ses membres qu'ils sont « lâches, faibles, et font preuve d'un désintéressement total envers les affaires mêmes dont ils sont statutairement chargés ». De plus, cette Chambre était composée presque exclusivement de Blancs...

L'article 23 A de la convention collective interdisait clairement toute « discrimination dans l'emploi pour raison de couleur, de mœurs ou de religion », mais restait lettre morte depuis des années, les patrons n'en tenant aucun compte. La Chambre EMC avait pour tâche de proposer des additifs aux statuts, afin de rendre effective l'application de cet article.

Les membres de la CENP sont donc entrés dans la Chambre EMC pour l'activer. Au bout de quelques semaines, ils firent une proposition destinée à être soumise par l'EMC à l'Assemblée générale annuelle : il s'agissait d'une clause de contrôle à

ajouter à la convention collective qui ferait obligation aux patrons de présenter chaque scénario au syndicat avant de procéder à la distribution des rôles. Le syndicat ferait un rapport et suggérerait aux patrons d'embaucher un Noir, un Porto-Ricain, ou un Chinois pour tel ou tel rôle existant dans le scénario. Ces suggestions seraient toutefois limitées et ne constitueraient pas une entrave à la liberté des producteurs, non plus qu'une tentative d'imposer coûte que coûte des acteurs de couleur.

Cette proposition fut l'objet d'une résistance immédiate de la part des bureaucrates syndicaux de la Chambre EMC : le Président, après avoir fait connaître son opposition à cette proposition (pourtant assez timide), déclara que les nouveaux membres de la Chambre (c'est-à-dire les militants de la Commission CENP) n'avaient pas le droit de voter sur une telle question (alors que sur des questions moins importantes, ils avaient déjà été appelés à voter...). Ce refus des bonzes de la Chambre empêchait donc la proposition d'aller plus loin, c'est-à-dire devant le Conseil Syndical puis l'Assemblée générale du syndicat. Le Président (qui occupait deux sièges à la fois : président de la Chambre et membre du Conseil) annonça alors la défaite de la proposition. Les membres de la CENP et même les membres de la Chambre qui avaient voté contre la proposition, ont élevé une protestation contre la façon d'agir du Président.

Un syndicat bien tranquille

Le manuel officiel du syndicat Actors' Equity proclame :

« Nous (le syndicat) sommes contre toute forme de discrimination, dénonçons tous rejets de candidature pour des raisons politiques et déclarons fermement que l'emploi devrait et pourrait n'être fait qu'en fonction du talent ».

En outre, nous avons vu que l'article 23 A de la convention collective interdit aux producteurs toute discrimination dans

la distribution des rôles pour des motifs de couleur, de mœurs, de religion, de sympathie politique, etc.

Depuis dix ans qu'existe cet article de la convention collective, les producteurs l'ont ignoré (l'année passée par exemple, sur les 2 061 rôles qui ont été pourvus à New York, 126 seulement furent attribués à des Noirs). Depuis dix ans également, le syndicat n'a jamais rien fait pour le respect de cet article. La raison donnée pour justifier cette ligne de conduite « Bas les pattes » : « Les droits des producteurs devront être respectés par le syndicat ». Le syndicat présente ces droits comme étant avantageux aux artistes et prétend que le choix d'un artiste pour un rôle ne saurait dépendre de sa couleur, mais bien de l'ensemble de ses traits caractéristiques, que ce choix constitue l'art du producteur et que le syndicat s'interdit d'empiéter sur de tels droits.

Lorsqu'un acteur noir se plaint à son syndicat d'avoir été victime de discrimination de la part d'un patron, le syndicat refuse d'intervenir et lui répond que « les preuves ne sont pas suffisantes ». On peut ajouter que le syndicat n'a jamais donné aucune instruction à ses membres en vue de collecter des informations sur des faits précis constituant un délit de discrimination de la part des patrons.

En revanche, en ce qui concerne les « Droits des Artistes », le syndicat en a une notion extrêmement abstraite. Il n'a jamais tenté de définir ce qu'est « l'art », ni ce qu'est un « artiste ». Par exemple, les droits des auteurs dramatiques et des directeurs, n'ont pas été déterminés également par le syndicat qui finalement, n'a jamais reconnu aux acteurs le droit de pratiquer leur art en toute liberté sans intervention patronale.

La Commission CENP, forte de ces constatations, accuse le syndicat de se réfugier derrière des notions vagues « d'art » et « artistes » pour éviter d'affronter honteusement le problème actuel et ses solutions : redresser les torts faits

aux acteurs de couleur par la discrimination et faire en sorte que les patrons emploient ces artistes.

Les militants de la CENP affirment « la vraie question, c'est la protection des ouvriers noirs par leur syndicat. Les droits des acteurs sont la seule affaire du syndicat, et c'est ce pour quoi les acteurs cotisent ». Le manuel même du syndicat proclame : « Surtout et avant tout les buts d'Actors' Equity sont de demander et de garantir les droits des acteurs dans leurs affaires (business relations) avec leurs employeurs ».

L'esprit réactionnaire de la « Chambre syndicale pour les minorités ethniques » à propos de l'emploi des confrères de couleur, apparaît comme une preuve souvent mise en évidence dans l'histoire du mouvement syndical : que les conditions de travail au théâtre sont le résultat de la franche collaboration qui existe entre la bureaucratie syndicale et les patrons.

La Commission CENP accuse les élites dirigeantes du syndicat de collaborer pour conserver leurs places et de rendre le syndicat impuissant en répondant aux revendications de ses membres par le « que va penser le patron, si nous faisons telle ou telle demande ? »

Les grèves (il n'y en a presque jamais) sont toujours assurées par un accord formel entre le syndicat et les patrons et parfois même, un agent du Gouvernement des États-Unis !

Les pickets de toutes sortes ont toujours été traversés par des acteurs sans provoquer la moindre réaction du syndicat, alors que le fait de « traverser un picket » [[La loi américaine oblige les pickets de grève ou de manifestations à tourner en rond devant l'entreprise en lutte, et interdit le stationnement des membres du picket – « traverser un picket » est l'expression qui équivaut à « faire le jaune », c'est-à-dire ignorer la lutte et se rendre au travail comme en période

normale.]] est interdit par la convention collective, par l'ALF-CIO et par les statuts de chaque syndicat (article 23 de la CC : « un acteur ne devrait pas traverser une grève, une ligne de picket, que la lutte engagée soit d'ordre syndical, de défense des droits civils ou autre ».)

Parfois, le syndicat ignore volontairement les contraventions à la convention collective : récemment pendant la distribution des rôles de « Foxey » quand, dans son offre d'emploi pour les rôles, le producteur a dit « pas de gosses, pas de Noirs » (version américaine du « pas de chiens, pas d'Arabes » de l'Algérie de papa) le syndicat n'a pas jugé qu'il devait réagir...

Des bonzes tout-puissants

Plusieurs particularités qui caractérisaient les syndicats américains avant la formation de la CIO de 1930 demeurent (avant la naissance de la CIO, les syndicats étaient organisés par « métiers ». De ce fait, les ouvriers qui n'étaient pas professionnels en étaient exclus. La CIO organisa des syndicats d'industries, basés sur l'entreprise, pour résoudre ce problème). Le syndicat est dirigé par une bureaucratie payée et renforcée par un système de 65 administrateurs (« officiers », les plus élevés dans la hiérarchie syndicale) dont 13 sont élus chaque année, assurant ainsi une « élite » composée d'anciens administrateurs conservateurs. Ce « Conseil » garde un pouvoir qui n'a pas d'exemple dans les syndicats industriels. Cette absence de démocratie syndicale, ce mépris de la base, figure noir sur blanc dans la Constitution syndicale, par exemple :

« ... Le Conseil aura le droit de repousser ou amender les règlements locaux (by-laws) ou de créer des règlements locaux nouveaux » (Section I)

« ... Le Conseil aura le droit de destituer chaque commission ou ses membres (Section 2)... de pourvoir tout poste, y compris

d'administrateurs (officiers) ou de membre du Conseil lui-même » (Section 6).

« ... Le Conseil aura le droit de refuser chaque proposition faite par les membres (rank and file) et les commissions » (Constitution Section 7).

Enfin, les conventions collectives établies par le syndicat patronal et le Conseil d'Actors' Equity ne sont soumises à aucune ratification des membres du syndicat. Une telle pratique n'existe presque plus dans les autres syndicats.

À propos des membres de ce tout puissant Conseil, des acteurs nous ont dit que ceux-ci « bien qu'ils soient acteurs eux-mêmes sont surtout "vedettes" et n'ont presque pas de contact avec la majorité des acteurs et ignorent ses conditions de travail et de vie ». Ils maintiennent en fait une relation plus étroite avec les producteurs-patrons, qu'avec leurs membres.

La puissance des bureaucrates syndicaux, leur complicité avec le patronat raciste expliquent l'ambiance qui règne dans le théâtre new-yorkais qui, dirigé par les investisseurs et hommes d'affaires, contrôlé par les producteurs, manque d'originalité, de réalisme, de liberté et surtout de l'irremplaçable alliance avec son public.

Aperçu des conditions de vie des acteurs

Les acteurs ont l'échelle de salaires la plus basse de tous les syndiqués, le plus grand pourcentage de chômage, presque pas de sécurité d'emploi, pas de sécurité sociale et le « star system » qui assure un contrôle patronal sur les individus (seules les vedettes ont des garanties suffisantes) – conditions à propos desquelles le syndicat ne pose presque pas de questions.

Du point de vue individuel, chaque acteur doit demander un contrat à son employeur conformément à la convention collective. Mais il existe au moins 11 contrats différents ! La différence de conditions est très importante surtout entre les vedettes (qui reçoivent plus de garanties, un meilleur salaire, etc.) et ceux qui sont considérés comme « chœur » et qui n'ont que les petits rôles. De plus, les grandes vedettes bénéficient de l'avantageux contrat nommé « run of the play » (contrat garantissant d'être payé même en cas d'arrêt imprévu des représentations). L'existence de tant de catégories crée une disparité d'intérêts et complique encore la situation. Et le syndicat ne demande qu'une répartition de bénéfices infime pour les petits acteurs.

On a vu que, compte tenu du chômage, les petits acteurs sont parmi les travailleurs les moins payés. Leur syndicat ne semble pas s'en émouvoir puisqu'il impose l'achat de la carte syndicale pour les débutants (150 dollars, soit 75 000 francs) puis la cotisation mensuelle est de 26 dollars (13 000 francs) alors que par exemple, le syndicat des journalistes (ces derniers étant moins démunis que les petits acteurs) se contente d'une cotisation mensuelle de 4 % du salaire et ne fait pas payer la carte syndicale.

Premier succès

La Commission CNEP a obtenu un succès important contre les mœurs racistes du Sud où la ségrégation du public existe dans les spectacles. La Commission a réussi à présenter à l'Assemblée générale annuelle du syndicat une clause de statut qui interdit à tous les acteurs de jouer devant un public « ségrégué » et cette proposition a recueilli 98 % des voix des syndiqués. Cette victoire est particulièrement importante du fait que cette clause s'applique depuis juin 1962 aux « Stock touring Companies » (Troupes de théâtre itinérantes) qui ont eu un extraordinaire développement au cours des dix dernières années.

En définitive, le succès du mouvement contre la discrimination dépend essentiellement du travail que la Commission CNEP effectue au sein de l'Actors' Equity et des autres syndicats, de la solidarité, de la cohésion des acteurs noirs et de leur capacité de convaincre l'ensemble des acteurs blancs que ce combat est également le leur.

La CNEP a un but précis : faire pression sur les syndicats pour assurer la protection de leurs membres de couleur. C'est d'eux-mêmes qu'est venu le principal pas en avant pour rompre avec l'apathie et la peur qui ont caractérisé les Noirs des dernières décades quand ils ne comptaient que sur les organisations de défense des droits civils, les promesses gouvernementales et les longs procès.

Lorsqu'il s'attaque aux conditions de travail, aux conditions économiques, le combat contre la discrimination ne peut demeurer plus longtemps confiné dans un enchevêtrement pseudo-psychologique, il devient une simple question de protection des droits des travailleurs et au lieu de n'être qu'un contre-racisme, il prend place tout naturellement, dans la lutte générale des exploités contre les exploités.

[/B.W./]