

L'éducation ouvrière aux États-Unis

Fernand Jolicoeur

Volume 8, Number 1, December 1952

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1022973ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1022973ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Jolicoeur, F. (1952). L'éducation ouvrière aux États-Unis. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 8(1), 34–44. <https://doi.org/10.7202/1022973ar>

Article abstract

Aperçu général de l'éducation ouvrière aux États-Unis dont l'évolution a suivi celle du syndicalisme américain. Cette étude donne une idée de la conception que les unions américaines se font de l'éducation ouvrière et des moyens qu'elles emploient pour la poursuivre. L'auteur affirme qu'elles attachent beaucoup d'importance à la formation syndicale de leurs membres, mais ne vont pas plus loin sauf rares exceptions. Elles ont développé cependant, des techniques d'éducation des adultes qui pourraient servir efficacement à une formation beaucoup plus vaste.

L'éducation ouvrière aux Etats-Unis

Fernand Jolicoeur

Aperçu général de l'éducation ouvrière aux Etats-Unis dont l'évolution a suivi celle du syndicalisme américain. Cette étude donne une idée de la conception que les unions américaines se font de l'éducation ouvrière et des moyens qu'elles emploient pour la poursuivre. L'auteur affirme qu'elles attachent beaucoup d'importance à la formation syndicale de leurs membres, mais ne vont pas plus loin sauf rares exceptions. Elles ont développé cependant, des techniques d'éducation des adultes qui pourraient servir efficacement à une formation beaucoup plus vaste.

Le mouvement d'éducation ouvrière aux Etats-Unis a pris les formes les plus complexes et a couvert un champ très étendu. Depuis l'enseignement primaire jusqu'à la formation technique des officiers syndicaux et à la culture, rien n'a échappé, à un moment ou à un autre, aux préoccupations du syndicalisme américain. Et tout le monde, semble-t-il, unions ouvrières, employeurs, associations indépendantes laïques ou religieuses, collèges, universités, s'est préoccupé d'éducation ouvrière pour les raisons les plus diverses.

Quand on veut étudier cet aspect du mouvement ouvrier aux Etats-Unis, on acquiert tout de suite l'impression que l'éducation ouvrière occupe l'une des premières places dans l'esprit de tous ceux qui abordent de près ou de loin les questions syndicales. Mais à la longue, on se rend compte que, dans ce domaine comme dans bien d'autres on en est encore à la recherche de la véritable formule. On a tenté beaucoup d'expériences, on a été souvent déçu, certains ont même abandonné

JOLICOEUR, FERNAND, M.Ss.Soc.,
directeur, Service d'éducation, Con-
fédération des travailleurs catholiques
du Canada Inc., Québec.

la partie, d'autres n'ont pas osé encore faire face à la difficulté de la tâche. Il y a même certains chefs ouvriers qui ne croient pas beaucoup à l'éducation comme l'une des raisons d'être du syndicalisme. Mais ceux qui persistent à inscrire la formation ouvrière dans leur programme d'action, sont en même temps ceux dont les unions sont les plus actives, les plus combattives et les plus appréciées des ouvriers, les unions que les membres peuvent vraiment diriger eux-mêmes parce qu'on leur a fourni les moyens de le faire, les unions les plus démocratiques, celles par lesquelles on peut juger de l'authenticité et de la valeur d'un mouvement ouvrier.

Historique

L'Histoire de l'éducation ouvrière aux Etats-Unis a suivi celle de l'évolution du syndicalisme américain. Après avoir été longtemps inspirée par la Fédération Américaine du Travail (F.A.T.), elle a pris tout un autre aspect sous l'impulsion du Congrès des Organisations Industrielles (C.O.I.) fondé en 1936. Aujourd'hui, elle semble retrouver son unité au-dessus des divisions syndicales et prendre un nouvel essor. C'est aussi l'histoire des difficultés inhérentes à tout mouvement ouvrier, celle de ses espoirs et de ses déceptions, de ses misères et de ses conquêtes. Et c'est probablement une façon de découvrir que l'éducation ouvrière est un des aspects essentiels d'un mouvement ouvrier, que de reconnaître son évolution à travers celle du syndicalisme.

L'éducation syndicale proprement dite qui consiste à enseigner aux ouvriers les techniques dont ils ont besoin pour remplir les fonctions syndicales ne date que d'une trentaine d'années. C'est le Workers Education Bureau, une organisation indépendante fondée en 1921, mais tout de suite reconnue officiellement par la F.A.T., qui fut le véritable initiateur de ce mouvement d'éducation spécifiquement destiné au syndicalisme.

Les unions ouvrières américaines n'ont pu s'occuper tout de suite de la formation de leurs membres, faute d'un peu de tout: expérience et argent. Mais pratiquement dès sa naissance, le mouvement ouvrier réclama l'enseignement libre et obligatoire pour tous. Ce fut l'une des luttes les plus serrées que mena la F.A.T. Et la victoire remportée sur ce terrain doit être mise au compte du mouvement ouvrier, comme on lui crédite, par exemple, la journée de huit heures.

Mais l'enseignement libre établi à la fin du XIXième siècle n'a pas donné tous les résultats qu'on recherchait. L'ouvrier sortait de l'école

primaire sans préparation pratique pour la vie qui l'attendait. La culture reçue était incomplète et toute orientée vers des études supérieures que les ouvriers n'avaient aucun moyen d'entreprendre. La concession faite à la classe ouvrière par l'établissement de l'enseignement libre et obligatoire, perdait de sa valeur à mesure que l'enseignement supérieur devenait de plus en plus indispensable pour faire face à la vie avec chances de succès et que l'école primaire elle-même correspondait de moins en moins aux besoins immédiats de la plus grande partie de la population. Le mouvement ouvrier perdait confiance dans le système scolaire public. Il était désabusé de sa propre victoire et ne savait plus sur quel terrain reprendre la bataille pour reconquérir l'un des droits les plus sacrés de l'homme.

C'est un peu de cette situation qu'est né le mouvement d'éducation des adultes aux Etats-Unis. On se rendait compte qu'il fallait compléter, par ces cours du soir par exemple, ou par des cours par correspondance, l'instruction de ceux que la vie avait pris trop jeunes. Mais les unions ouvrières se sont vite aperçues qu'elles ne pouvaient compter sur cette nouvelle institution pour les aider à poursuivre leurs buts. Même les institutions qui cherchaient à gagner la sympathie des unions ouvrières voulurent garder une indépendance qui les empêcha de rendre les services que les syndiqués en attendaient. Ces derniers en déduisirent que l'éducation des adultes ou d'autres mains que que les leurs ne servaient en somme qu'à l'avancement égoïste de l'individu, en l'aidant à sortir de la classe ouvrière, mais pas du tout au développement de la solidarité et à la formation des chefs.

Seul le Workers Education Bureau progressa toujours, malgré une administration indépendante du mouvement ouvrier, parce qu'il consacra ses efforts presque exclusivement aux unions ouvrières et sollicita et accepta leurs conseils dans l'élaboration de ses programmes. Il fut vite reconnu comme le service d'éducation officiel de la F.A.T. et enfin incorporé à cette fédération, au mois de novembre 1950.

Le C.O.I. depuis sa naissance, avait largement contribué à répandre l'idée que l'éducation ouvrière doit être faite par le mouvement ouvrier. Mais les secteurs syndicaux qui se séparèrent de la fédération-mère pour fonder un nouveau congrès ouvrier eurent d'abord beaucoup d'autres choses à faire que de s'occuper d'éducation. Il pressait de faire de grandes campagnes d'organisation pour assurer la vie du nouveau mouvement. La nature même de son organisation sur la base industrielle et les secteurs dans lesquels il travaillait, comme la métallur-

gie, l'automobile et les mines, lui faisait recruter des masses de manoeuvres ou d'ouvriers semi-qualifiés qui lui donnèrent une orientation bien spécifique. L'ampleur de son organisation verticale distinguait le C.O.I., de la F.A.T., le rapprochait davantage des grandes masses ouvrières et, par conséquent, lui faisait rompre plusieurs relations entretenues par la vieille fédération avec le monde extérieur. Il se rendait compte que le mouvement ouvrier ne devait compter que sur lui-même pour progresser sur tous les fronts. Remettre entre les mains d'une organisation indépendante, même sympathique, la direction d'un service aussi important que celui de l'éducation, était déjà compromettre sa cause. Les chefs les plus catégoriques sur ce rapport comparaient même un service d'éducation ouvrière indépendant du mouvement syndical, à un comité de boutique.

Peu à peu, les unions les plus vigoureuses du C.O.I. par exemple, les United Steelworkers of America, mirent sur pied leur propre département d'éducation sous la direction de l'un de leurs permanents. Ils organisaient un tel service dans le but précis de fournir à la masse de leurs membres le plus de raisons possibles d'appartenir au C.O.I., puis de rompre aux techniques syndicales les négociateurs, organisateurs, agents d'affaires et officiers locaux dont ils avaient un pressant besoin pour encadrer leurs effectifs.

Conception de l'éducation ouvrière

C'est en gros la différence de conception qui a existé entre la F.A.T. et le C.O.I., à propos de l'éducation ouvrière. La première entend l'éducation ouvrière dans son sens le plus large et laisse des organisations extérieures s'en occuper. La deuxième en restreint le sens à la stricte formation syndicale et veut compter uniquement sur ses forces pour la dispenser. Mais cette différence de conception tend à disparaître aujourd'hui. La F.A.T. a absorbé complètement le Workers Education Bureau, et le C.O.I. en instituant sur le plan national son propre service d'éducation et de recherches, a élargi sa conception de l'éducation ouvrière pour l'entendre dans un sens plus extensif. La C.O.I. a tout de suite profité des expériences plus ou moins heureuses de la F.A.T. et cette dernière a reçu une leçon de sens pratique du C.O.I. qui savait d'abord entraîner des chefs compétents et efficaces et développer une solidarité nécessaire avant de donner le goût d'une culture qui risquait d'être exclusivement individualiste. Par exemple, le comité d'éducation du congrès annuel de 1951 de la F.A.T. déclare que « Organized Labor should always control its own education program ». Ce principe

est absolument dans la ligne de pensée du C.O.I. Et les United Automobile Workers qui forment l'une des branches les plus puissantes du C.O.I. ont ainsi défini dans leur constitution même le rôle du comité que devrait avoir chacun de leurs locaux: « The duties of this committee shall be to promote all branches of education effecting the welfare of the individual members, the local union, the International Union, and the labor movement. » C'est là aussi le but exact du Workers Education Bureau.

Il faut dire que certaines associations bénévoles, en particulier l'American Labor Education Service (ALES), et certaines universités par leur « Extension Department », concourent à faire l'unanimité sur les buts et les méthodes de l'éducation ouvrière. Par exemple, A.L.E.S. a inauguré dernièrement des sessions annuelles conjointes des directeurs d'éducation du C.O.I. et de la F.A.T. qui ont contribué à élargir les notions de chacun sur ce sujet de l'éducation et à parfaire leurs méthodes. Les recherches du Centre des Relations Industrielles de l'Université de Chicago en matière de techniques d'éducation des adultes ont servi à toutes les unions ouvrières intéressées, tant du C.O.I. que de la F.A.T. Il est évident qu'en matière d'éducation plus qu'en tout autre domaine, les deux grandes centrales syndicales américaines doivent collaborer ensemble pour le plus grand bien des masses ouvrières. Il peut y avoir deux ou même plusieurs techniques différentes d'organisation syndicale et de négociation collective, mais il n'y a sûrement qu'une seule voix à suivre pour aider le peuple à se libérer des chaînes qui tiennent son intelligence en tutelle, telles que l'ignorance, un certain complexe d'infériorité et la dépendance d'une « intelligentzia » méprisante et exploiteuse, chaînes qui rendent les autres, dans le domaine économique, plus lourdes et plus résistantes.

Aujourd'hui, quand on fait une enquête sur l'activité des unions américaines en matière d'éducation, on se rend compte cependant qu'en pratique elles s'occupent presque exclusivement de formation technique syndicale. Si les deux grandes centrales syndicales mettent à leur programme l'étude de sujets aussi vastes que les relations internationales, elles atteignent, cependant, peu de gens. Ce sont surtout les unions internationales affiliées qui, en ce domaine, comme dans celui de l'organisation et de la négociation, font le travail. Or, ces unions dépendent toutes leurs énergies à la formation syndicale de leurs membres et à l'entraînement technique de leurs officiers et permanents.

Cette préoccupation, non seulement apparaît dans les programmes d'études, mais elle découle d'une conception propre au syndicalisme

américain. L'éducation ouvrière facilite des relations de deux sortes: entre les membres et l'union, et entre l'union et la communauté locale, régionale, nationale ou internationale. L'éducation ouvrière est donc uniquement un moyen pour l'avancement du syndicalisme, ce n'est pas une fin même de ce syndicalisme. Le mouvement ouvrier n'aurait pas, entre autres buts, celui d'élever le niveau culturel des masses pour leur permettre de jouir, non seulement des apports matériels du progrès et de la civilisation, mais aussi des richesses spirituelles accumulées par les siècles. On réclame bien l'enseignement aussi poussé que possible, mais parce qu'on a dû admettre qu'il ouvrait seul la porte aux fonctions lucratives et influentes. Certaines unions inscrivent à leurs programmes ce qu'ils appellent « cultural activities », mais cela signifie cours de musique, de théâtre et de danse, et encore, on nous avoue que c'est dans le seul but d'attacher les membres à l'union. Voici une liste typique de sujets au programme de toutes les unions qui se préoccupent de la formation de leurs membres. « Steward's training, Collective Bargaining: Contract Analysis Parliamentary Procedure, Public Speaking, Time Study, Job Evaluation, Radio Technique, Labor Journalism, Political Action, Union Administration, Labor Economics, Consumer Cooperation, Discussion Techniques ». Tout cela est technique, et il n'y a pratiquement que cela.

Réalisations actuelles

Il faut dire que c'est encore la minorité des unions ouvrières américaines qui vraiment travaillent à la formation de leurs membres. Un grand nombre ne s'en intéressent pratiquement pas. On rencontre même des permanents syndicaux qui nous déclarent être opposés à ce que leur union s'occupe d'éducation ouvrière ou syndicale, sous prétexte que c'est une perte de temps et d'énergie, mais évidemment parce qu'ils craignent la montée de chefs qui pourraient nuire à leur prestige personnel et même compromettre leur situation privilégiée. Ils ont quitté l'usine depuis un certain nombre d'années pour se consacrer entièrement au mouvement ouvrier et s'ils perdaient un jour leur position dans le syndicat, ils ne pourraient plus pratiquer leur ancien métier. Cette psychologie pratique des permanents syndicaux se rencontre assez souvent, non seulement aux États-Unis, et explique bien des choses.

Comme on l'a déjà noté au début, les unions les plus progressives, les plus puissantes, sont celles qui ont les services d'éducation les plus développés. Mentionnons, parmi les unions du C.O.I.: United Automobile Workers qui a un directeur d'éducation et vingt-trois représentants régionaux exclusivement occupés d'organiser des programmes d'éducation, qui publie un bulletin mensuel traitant technique d'éducation et

qui tient une douzaine de sessions spécialisées d'une et deux semaines, chaque été, dans tout le pays. — Amalgamated Clothing Workers of America qui a aussi un directeur national et quatorze directeurs régionaux, qui rédige son bulletin mensuel d'éducation et fait fonctionner un club du livre très populaire. — United Packinghouse Workers of America qui tient, chaque année, un grand nombre de sessions intensives de deux ou trois jours, à l'adresse des officiers et des délégués de département. — United Steelworkers of America qui atteint chaque année, des milliers de membres, dans une quinzaine de sessions intensives qui durent chacune une semaine. — Textile Workers Union of America, qui déploie une grande activité en matière d'éducation et multiplie des instituts ouvriers de toute espèce, dont l'un des plus récents a consisté à amener des chefs ouvriers passer quatre jours à Washington pour étudier sur place l'organisation gouvernementale.

Parmi les Unions de la F.A.T., mentionnons surtout: International Ladies Garment Workers' Union (I.L.G.W.U.), qui est certainement la fédération ouvrière américaine qui déploie le plus d'activité en matière d'éducation. En plus d'un département national d'éducation, elle compte dans ses rangs quatre-vingt-cinq directeurs régionaux dont une trentaine à plein temps qui entretiennent quelque quatre cents cours tenus chaque année dans les unions locales. Mais la plus grande entreprise du I.L.G.W.U., expérience unique dans le mouvement ouvrier aujourd'hui, est son Training Institute », collège ouvrier où les élèves passent une année complète et sont par la suite assurés d'un emploi comme permanent syndical. Le programme comprend un enseignement théorique et un entraînement pratique dans le champ d'action même de l'union. Parmi les autres unions internationales de la F.A.T. il faut encore mentionner le travail d'éducation intensive fait par l'International Brotherhood of Pulp, Sulphite & Paper Mill Workers et l'International Brotherhood of Paper Makers, ainsi que United Textile Workers of America et Upholsterer's International Union of North America.

En plus de cette activité, certainement la plus importante, il reste le travail accompli dans le même domaine par les conseils fédérés d'Etat. Exemple des plus actifs: California State Federation of Labor, Kentucky State Federation of Labor, Massachusetts Federation of Labor, Minnesota State Federation of Labor, Wisconsin State Federation of Labor (F.A.T.): Michigan C.I.O. Council, New Jersey C.I.O. Council et Wisconsin C.I.O. Council. Ces conseils fédérés s'occupent surtout de relations extérieures, de services sociaux, de civisme sous toutes ses formes, etc.

Techniques

Toutes ces unions, conseils et fédérations cherchent à mettre à profit les méthodes les plus modernes d'éducation des adultes. On peut dire que le mouvement ouvrier américain excelle dans l'utilisation des techniques de formation. On serait même tenté de croire que cette préoccupation l'emporte parfois sur l'importance même et le but de l'éducation ouvrière. On utilise tout avec adresse: le film sonore et fixe, la radio, l'enregistrement, le rôle où deux ou trois ouvriers interprètent une situation qui sera discutée par le groupe, des chansons ouvrières et syndicales, le « Quiz program », le « Work shop », les graphiques, diagrammes, posters et cartoons, tout le matériel de discussion possible. Et tout cela dans des séances d'études variées où les méthodes de discussion sont les plus populaires, telles que forums, symposiums, panels, débats, discussions en petit groupes. Les services d'éducation des centrales syndicales et des grandes unions industrielles dont nous avons parlé plus haut, fournissent à profusion à leurs locaux, tout le matériel nécessaire pour alimenter et rendre vivant un programme d'éducation.

Les séances d'études les plus répandues et les plus suivies sont les sessions intensives tenues surtout l'été, pendant une fin de semaine de deux ou trois jours, ou pendant toute une semaine et parfois deux. On appelle ces sessions des instituts ouvriers ou des écoles ouvrières (Labor institute, Labor school). Ces instituts se tiennent de préférence à la campagne, parfois sur le campus même d'une université qui collabore à la tenue des sessions. Dans l'Etat du Michigan, le C.O.I. possède son propre camp d'été, le Michigan Franklin Delano Roosevelt (F.D.R.), C.I.O. camp, dont se servent plusieurs de ses unions affiliées pour tenir des sessions d'études. Mêmes des filiales canadiennes du C.O.I. utilisent ce camp d'été assez grand pour recevoir au-delà de cent personnes. Souvent pour ces sessions et en particulier au F.D.R.-C.I.O. camp, les ouvriers amènent leurs épouses et reconnaissent que c'est à la fois une façon utile et agréable de passer une partie ou la totalité des vacances annuelles.

L'intérêt d'organismes indépendants

La participation des universités américaines à l'éducation ouvrière est un sujet qui mériterait d'être traité à part parce qu'il est assez complexe et a suscité beaucoup de discussion. Le comportement des unions ouvrières vis-à-vis cette activité particulière de certaines universités, est celui qu'on a mentionné plus haut vis-à-vis les organisations extérieures: de la méfiance de la part de certaines unions, une collaboration

plus ouverte de certaines autres. Parmi les universités qui offrent les meilleurs programmes d'éducation ouvrière, il y a Cornell University, de l'état de New York, Rutgers University, du New Jersey, University of Wisconsin (qui semble très populaire parmi les ouvriers), University of Illinois, University of Chicago, Harvard University, University of California. Certaines universités, les plus rares, élaborent des programmes en collaboration étroite avec les unions ouvrières à la demande de celles-ci et pour des sessions spécialisées, d'autres offrent des cours réguliers. Les ouvriers sont portés à distinguer entre celles qui enseignent aux unions comment négocier avec les employeurs et les autres, plus nombreuses, qui veulent traiter abstraitement de la convention collective de travail, ce qui revient le plus souvent, à enseigner aux représentants des employeurs comment négocier avec les unions.

La méfiance des unions ouvrières vis-à-vis les efforts que font les institutions d'enseignement supérieur pour aborder le problème des relations du travail, a un certain fondement. Les ouvriers craignent avec raison souvent que ces institutions soient d'une façon ou de l'autre sous le contrôle de quelque force patronale. Ils prennent du temps avant d'écouter sans arrière pensée des enseignements qui peuvent être intéressés. Par exemple, ils se rappellent qu'en 1948, la General Motors Corporation, réussit à faire supprimer le service d'éducation ouvrière de l'Université de Michigan, grâce à des pressions financières et politiques. Les unions qui avaient jusqu'alors compté sur cette université pour les aider à faire l'éducation de leurs membres se trouvèrent pour un temps désorganisées et n'osent plus recommencer pareille expérience.

On connaît par ailleurs bien d'autres grandes écoles où l'on représente le mouvement ouvrier comme un monopole à combattre et où l'on enseigne des méthodes efficaces pour lutter contre les unions.

Dans ce chapitre qu'on pourrait intituler de la contre-éducation syndicale, il faudrait ajouter les campagnes que mènent certaines associations comme la National Association of Manufacturers et la Chamber of Commerce, qui distribuent gratuitement dans les écoles des pamphlets et des films tendancieux pour aider les professeurs à mieux condamner les unions ouvrières.

Et combien de manuels de classe traitant de questions économiques et sociales, insinuent malicieusement des erreurs grossières sur le mouvement ouvrier et ses différentes activités; une certaine enquête du congrès américain a démontré que les compagnies d'utilités publiques avaient payé des professeurs d'université pour publier de tels manuels.

Et encore, combien d'employeurs organisent ce qu'ils appellent des « journées industrielles » (industry-education days), où ils essaient de démontrer aux professeurs et aux élèves les bienfaits de l'organisation scientifique du travail où les unions ouvrières n'ont rien à voir.

Enfin, digne de mention, dans chacun des états américains, sans exception, on pousse pratiquement les professeurs à faire partie de l'association d'éducation de l'état, qui est un comité de boutique. Dans dix-sept états en particulier, on en fait même une condition spécifique d'emploi.

Ce sont autant de façons malhonnêtes d'essayer d'établir un contrôle de la pensée dans un pays où l'on prêche tellement la démocratie. Ce sont autant de forces avec lesquelles doit concurrencer l'éducation ouvrière aux Etats-Unis.

La participation de l'Eglise catholique

En marge du travail d'éducation ouvrière mentionné jusqu'ici, il faut sculigner les efforts que l'Eglise catholique fait pour inculquer aux ouvriers les principes de sa doctrine sociale et avoir dans les milieux syndicaux une influence par l'intermédiaire de certains chefs qu'elle peut atteindre et former à son école.

Il existe deux systèmes principaux d'écoles, à l'adresse des ouvriers syndiqués. D'abord un système de cours du soir sous une juridiction paroissiale et diocésaine, par exemple à Détroit, New York, Hartford, Baltimore. Ce qu'on y enseigne est plutôt une initiation à la doctrine sociale de l'Eglise, sans aucun aspect technique. Quelques-unes de ces écoles du soir sont fédérées sous le nom de « Association of Catholic Trade Unionists (A.C.T.U.) qui possède son journal hebdomadaire. Cette association a pour but de suppléer au manque de formation doctrinale des unions ouvrières et de prévenir les ouvriers catholiques contre les effets négatifs du neutralisme en matière religieuse.

Mais L'A.C.T.U. ne semble pas avoir l'influence dont elle aurait besoin pour faire un travail efficace. On dit que certaines de ses attitude dans quelques conflits ouvriers ont soulevé de la méfiance chez les syndiqués même catholiques. C'est pourquoi des écoles ouvrières paroissiales se sont désaffiliées de l'association et ont réorganisé des groupes isolés d'ouvriers catholiques. D'autres écoles n'ont jamais voulu adhérer à l'association. Par exemple le local de l'A.C.T.U. à Chicago, s'est transformé en groupe indépendant sous le nom de « Catholic Labor

Alliance », et voit le nombre de ses adhérents augmenter depuis ce jour. Il a son propre journal et tient des cercles d'études hebdomadaires et donne des causeries mensuelles un peu partout dans la ville.

On rencontre ensuite des écoles ouvrières indépendantes, par exemple, à Philadelphie, St-Louis, New-York, la plupart sous la direction des Pères Jésuites. Celle de New-York, le « Xavier Institute of Industrial Relations », offre des séries de cours à raison de deux soirs par semaine. Chaque soir est divisé en quatre périodes de sujets différents au choix de l'élève. Elle offre des cours plus techniques que ceux des écoles de l'A.C.T.U., par exemple: convention collective, griefs, législation. Ces cours durent dix semaines par semestre, l'automne et le printemps. Au bout des deux années qui couvrent une période complète on accorde un certificat après examen. Une cinquantaine d'élèves en moyenne s'inscrivent à un cours, mais le roulement est assez considérable. A peine 50% y suivent les cours de deuxième année. On a aussi semble-t-il, de la difficulté à recruter les professeurs nécessaires à qui on demande de donner leur enseignement gratuitement.

Voilà un peu l'activité des organisations catholiques en matière d'éducation ouvrière.
