

Les travailleurs : histoire du mouvement ouvrier en Colombie-Britannique



Solidarité

Résumé du film : En 1983, en réaction à plusieurs projets de loi proposés par le gouvernement du Parti du Crédit Social, Opération Solidarité et la Coalition Solidarité ont fait front commun et ont organisé la plus grande manifestation de l'histoire de la province.

Application dans le programme d'études :

Études politiques 12
Justice sociale 12

La question essentielle : Quels sont les moyens par lesquels les citoyens canadiens peuvent influencer leur gouvernement? Comment les citoyens ordinaires peuvent-ils susciter des changements positifs dans une société démocratique?

Résumé des activités de la leçon

1. Les questions clés sur la capsule historique offrent la possibilité de faire une courte leçon (15 minutes).
2. Une leçon plus détaillée, dans laquelle la vidéo sera analysée, ainsi que la documentation à lire permettront de mieux comprendre les événements du mouvement Solidarité en 1983. Ce travail pourra être effectué individuellement ou en petits groupes.
3. L'activité « Résoudre un problème sans syndicat » donne la possibilité de comprendre le raisonnement sur le droit à la convention collective. Il s'agit d'une activité de petit groupe.

Normes d'apprentissage

1. La leçon permet de comprendre les trois grandes idées du cours.
 - Comprendre comment les décisions politiques sont prises constitue un facteur critique dans le fait d'être un citoyen informé et impliqué.
 - Les institutions politiques et l'idéologie donnent forme non seulement à l'exercice du pouvoir mais aussi à la nature des conséquences politiques.
 - Dans un système de gouvernance démocratique, le processus décisionnel est influencé par la répartition du pouvoir politique et social.
2. Cette leçon intègre également les cinq grands concepts de la quête historique dans le matériel pédagogique : **portée, preuve, continuité et changement, causes et conséquences, perspective et jugement éthique.**

Documentation et ressources fournies

- [“Solidarity” Episode 3- Working People- A history of Labour in British Columbia](#)
- Annexe 1 : Stratégie d’enseignement
- Annexe 2 : Contexte du mouvement Solidarité
- Annexe 3 : Syndicalisation de Starbucks
- 1^{re} activité de la leçon : Feuille de travail sur « Solidarité »
- 2^e activité de la leçon : Musées numériques Canada
- 3^e activité de la leçon : Résoudre un problème sans syndicat

Documentation supplémentaire suggérée

- [Common Cause : un film examinant les événements d’Opération Solidarité](#)
- [VIU Media Studies. BC’s 1983 Solidarity Movement 30 Years On-Something for the Left to Celebrate or best forgotten?](#)
- [Solidarity: The Largest Political Protest in British Columbia’s History \(communitystories.ca\)](#)
- [On the Line: A History of the British Columbia Labour Movement-chapitre 18 \(accessible par votre bibliothèque @knowbc.com\)](#)
- [Art Kube - Working People Built BC \(labourheritagecentre.ca\)](#)

Questions sur la capsule historique

1. Quels sont les événements à l’origine du mouvement Solidarité à l’été 1983?
2. Quels sont les trois principaux groupes qui ont fait front commun en 1983 pour devenir ce qui serait appelé le mouvement Solidarité?
3. Trois manifestations principales se sont déroulées au cours de l’été et de l’automne 1983 contre la tentative du gouvernement du Parti du Crédit Social de supprimer des mesures législatives. Où ces manifestations ont-elles eu lieu?
4. Quelle est la crainte qui a poussé ce gouvernement à négocier avec le mouvement Solidarité?
5. Quel est le dirigeant syndical qui a négocié un accord avec ce gouvernement?
6. Quels sont les groupes qui n’ont pas été satisfaits par cet accord? Expliquez pourquoi.

Activités de la leçon

1. Le matériel pédagogique de la leçon a été conçu pour faire partie de l’étude des relations du travail et de la justice sociale au cours de l’histoire de la dernière partie du 20^e siècle. Il peut être intégré à Exploration des sciences humaines, Justice sociale 12 ou Études politiques 12.
2. L’annexe 1 donne un aperçu détaillé de stratégies suggérées pour enseigner le contenu de cette leçon.
3. Ce contenu peut être abordé de plusieurs manières en fonction du temps dont vous disposez pour votre cours. Une courte leçon prendra une partie du cours; la version longue, « Résoudre un problème sans syndicat », demandera une période de cours normale. Pour mieux comprendre les droits des travailleurs, le texte de renforcement « Syndicalisation d’un Starbucks » se trouve dans l’annexe 3, avec des questions types destinées à susciter une discussion entre les élèves.
4. Les deux vidéos dont les liens se trouvent dans « Documentation supplémentaire suggérée » pourront servir à comparer et à contraster comment les événements historiques sont rapportés et perçus au fil du temps.
5. Explorez l’exposition des Musées numériques Canada, « Solidarité : la plus grande protestation politique de l’histoire de la Colombie-Britannique » et assignez la tâche indiquée dans la 2^e activité de la leçon.

bctf/ufcw1518

Crédit : Activités pédagogiques et plan de cours élaborés par John Decaire et Wayne Axford. « Traduction française généreusement appuyée par le Syndicat canadien de la fonction publique, division de Colombie-Britannique »

Leçon : Solidarité

Annexe 1 : Stratégies d'enseignement

Introduction

Cette leçon est censée être enseignée en conjonction avec le programme d'Études politiques 12 et peut aussi faire partie de l'unité de Justice sociale 12 pour explorer les rôles respectifs de l'État et des citoyens dans l'exercice de la justice sociale.

Leçon principale

Pour commencer la leçon, introduisez le thème de l'Opération Solidarité et de la crise de 1983, en résumant les principaux événements de ce conflit historique entre le gouvernement et les travailleurs. Voir *Synopsis sur Opération Solidarité* ci-dessous pour un aperçu de ces événements à l'intention de l'enseignant(e). Distribuez la feuille de travail « Solidarité » (**1^{re} activité de la leçon**) à toute la classe. Demandez aux élèves de répondre à la première question, puis faites-leur regarder la capsule historique.

Après cela, demandez aux élèves de répondre au reste des questions. Une fois cela fait, discutez avec la classe des divers aspects de ces questions. Penchez-vous sur les raisons pour lesquelles les élèves pensent que les syndicats sont nécessaires (ou non) et sur la question de savoir si le conflit est une force positive dans une démocratie. **L'activité connexe**, si vous choisissez d'y procéder, mettra cela en lumière.

Pour une étude plus approfondie du mouvement Solidarité, faites travailler les élèves sur la **2^e activité de la leçon** « Solidarité : la plus grande protestation politique de l'histoire de la Colombie-Britannique », qui se réfère à l'exposition créée par le BC Labour Heritage Centre pour Musées numériques Canada. Cette activité peut être réalisée en petits groupes et incorpore les trois grandes idées du cours ainsi que l'acquisition des connaissances désirées.

Activité connexe (facultatif) :

Commencez cette section en posant la question suivante : « A-t-on vraiment encore besoin de syndicats à notre époque? Pourquoi les gens devraient-ils avoir le droit de se syndiquer, n'existe-t-il pas assez de protections comme cela? » Distribuez la feuille de documentation « Résoudre un problème sans syndicat » (**3^e activité de la leçon**) sans la partie sur les trois solutions possibles (pages 2-3). Demandez aux élèves de remplir la première partie « Décrivez comment vous vous attaqueriez à ce problème » individuellement ou en binômes. Une fois qu'ils auront terminé, discutez de quelques-unes des solutions qu'ils ont suggérées, puis expliquez ce qui se passerait le plus probablement en révélant les trois pratiques les plus courantes qui ont été employées pour résoudre le problème de « Val-Mart » indiquées aux pages 2-3. Ces scénarios illustrent combien il est difficile pour un particulier de se défendre tous seuls face aux grandes entreprises.

Dans l'**annexe 3**, faites lire à la classe l'article « Syndicalisation d'un Starbucks » en entier ou en partie, puis entamez une discussion. Ce texte donne un exemple de la difficulté qu'ont eu les employés non syndiqués de Starbucks à obtenir les droits fondamentaux des travailleurs au Canada.

Synopsis d'Opération Solidarité :

En 1983, le gouvernement conservateur du Crédit Social, dirigé par le premier ministre Bill Bennett, avait pour principales priorités un programme d'austérité budgétaire (ou de « retenue », comme il le qualifiait) ainsi que la défense des intérêts du monde des affaires et de la libre entreprise. À ce titre, en un seul après-midi du mois de juillet, il introduisit 26 projets de loi qui, s'ils étaient adoptés, endommageraient sérieusement la capacité des syndicats à négocier au nom de leurs membres et dépouilleraient la province de nombreux mécanismes régulateurs qui protégeaient les intérêts des travailleurs et les droits de la personne. Parmi ces nombreux projets de loi, certains auraient éliminé dans la pratique les droits des syndicats gouvernementaux et du secteur public à négocier des normes de salaires et de presque toutes les conditions de travail au nom de leurs adhérents; d'autres auraient permis de licencier « sans motif » tout employé du secteur public, de démanteler la Commission des droits de la personne de la C.-B., de dissoudre la Commission des normes d'emploi et de donner à tout employeur le droit de diminuer les salaires de ses employés s'il affirmait simplement qu'il n'était pas « en mesure de payer ».

En réactions, des groupes de militants s'allièrent aux syndicats ouvriers et entamèrent un mouvement de protestation de masse. Celui-ci démarra avec un rassemblement de plus de 25 000 personnes sur la pelouse du Parlement de la Colombie-Britannique. En août, plus de 40 000 personnes prirent une journée de travail ou un congé de maladie le même jour pour se rassembler à l'Empire Stadium, entraînant ainsi la fermeture de certains services gouvernementaux et causant une vive impression sur le public par cette démonstration de masse. Des protestations eurent lieu dans plusieurs villes de la province, y compris dans des bastions traditionnels du parti créditiste. Puis, au cours de la convention du Parti du Crédit Social, 60 000 protestataires se dirigèrent vers l'hôtel où elle se tenait au centre-ville de Vancouver et l'encerclèrent. Ce fut la plus grande manifestation de l'histoire de la Colombie-Britannique, et elle détient encore ce record.

Lorsque le gouvernement eu vent du fait qu'Opération Solidarité discutait de la possibilité d'une grève générale, Bennett consentit enfin à une réunion de négociation. Le dirigeant syndical et alors président de l'IWA, Jack Munroe, fut choisi pour cette rencontre. Après des négociations tendues, ils parvinrent à un accord. Une grande partie des lois proposées, mais pas toutes, furent éliminées. Beaucoup, en particulier dans les cercles syndicalistes, furent satisfaits, mais bien d'autres pensèrent que ce n'était pas assez. Dans tous les cas, la grève générale fut évitée et les droits de convention collective des syndicats furent ainsi préservés.

*Pour une description plus détaillée de la crise de Solidarité de 1983, lire l'article de Rod Mickleburgh dans le Globe and Mail « Vingt-cinq ans plus tard : comment le gouffre fut évité » (**annexe 2**).*

Rod Mickleburgh, « Vingt-cinq ans plus tard : comment le gouffre fut évité » *Globe And Mail*, 1^{er} novembre 2008
<http://www.theglobeandmail.com/news/national/back-from-the-brink-25-years-later/article20389444/?service=print>

Leçon : Solidarité

Annexe 2 : Contexte du mouvement Solidarité

Vingt-cinq ans plus tard : comment le gouffre fut évité

ROD MICKLEBURGH

Publié le vendredi 31 oct. 2008, 22 h 28 HNE dans *The Globe and Mail*

Dernière mise à jour le mardi 31 mars 2009, 21 h 6 HNE

Ce fut la nuit où la province de la Colombie-Britannique s'immobilisa.

Cela s'est passé à Kelowna, il y a vingt-cinq ans ce mois-ci. Derrière les rideaux de son bureau à la moquette dorée, le premier ministre provincial Bill Bennet faisait face au dirigeant syndical Jack Munro dans des négociations serrées extraordinaires pour éviter ce qui risquait bien de devenir une grève générale totale.

Plus de 40 000 employés du gouvernement étaient déjà endurcis par près de deux semaines sur le piquet de grève. Des dizaines de milliers d'enseignants et autres travailleurs du secteur de l'éducation avaient arrêté de travailler depuis une semaine. De plus, le système des traversiers, vital pour la Colombie-Britannique, ne se trouvait qu'à quelques heures d'être bloqué par la prochaine vague d'une escalade stratégique de la grève dans une riposte contre un gouvernement qui s'en était pris aux syndicats du secteur public, aux services sociaux et aux droits de la personne dans une attaque que même M. Bennett avait qualifiée d'impensable.

Enfin, tandis que minuit approchait, M. Munro sortit sur la terrasse plongée dans l'obscurité du premier ministre et annonça du ton bourru qui était le sien qu'un accord venait d'être conclu. Les maigres détails de ce qui fut appelé l'Accord de Kelowna ne montraient que peu de signes de concessions de la part du gouvernement, avec de vagues promesses de consultation, l'engagement à réinvestir dans le système éducatif l'argent économisé pendant la grève des enseignants et aucunes représailles. Mais c'était suffisant pour que M. Munro, qui était appuyé par d'autres dirigeants syndicaux, déclare qu'il était temps de mettre fin aux grèves. C'est ainsi que s'est terminé, sans tambour ni trompette, une des périodes les plus turbulentes et la plus grande opposition de masse à un gouvernement élu de l'histoire de cette province, pourtant marquée par une polarisation permanente.

« Ce furent vraiment des journées extraordinaires, » se souvient Mark Thompson, expert en relations du travail à l'Université de Colombie-Britannique. « J'ai compris que je voyais l'histoire se dérouler sous mes yeux. L'ampleur des manifestations n'a jamais été égale, ni avant ni depuis. Cela fait 37 ans que je vis ici et je n'ai certainement jamais vu rien de comparable. »

Plusieurs années plus tard, à la veille du vingt-cinquième anniversaire de la dissolution du mouvement à Kelowna, peu de ceux qui y ont participé l'ont oublié et les réactions aux raisons et à la manière dont les grèves ont été suspendues sont encore aussi vives que si cela s'était passé hier.

« Non, ils n'ont rien oublié, ça c'est sûr, » bougonne M. Munro, qui devint la cible d'amères accusations au sein autant qu'en dehors du mouvement ouvrier pour son rôle dans la négociation de la paix.

Et pourtant, l'ancien président de ce qui était alors le puissant Syndicat international des travailleurs unis du bois d'Amérique ne s'est jamais repenti de sa décision de mettre fin aux débrayages ni d'avoir surmonté sa réticence à se rallier à l'accord avec d'autres syndicats du secteur privé.

« C'était vraiment un sérieux problème. Cela aurait été un fichu désastre, » affirme-t-il. « Il y avait tous ces gens qui adoptaient des motions de grève générale et aucun d'entre eux n'appartenait à un syndicat. »

« Quand j'y repense, c'était une sacrée décision à prendre. J'aurais eu toujours tort, quoi que je fasse. ... mais beaucoup de gens m'en ont énormément voulu. »

La seule erreur de sa part que M. Munro reconnaît est d'avoir négocié avec M. Bennett au domicile de ce dernier. « C'était bizarre, » reconnaît-il. « Nous aurions dû aller dans un endroit neutre, comme un hôtel ou quelque chose comme ça. Mais tout le monde était tellement pressé. »

Nommées Opération Solidarité d'après *Solidarnosc*, le mouvement de résistance au communisme en Pologne, ces protestations marquèrent un point culminant pour les syndicats de la Colombie-Britannique qui, selon certains, n'a jamais été atteint depuis. Ce point de vue est certainement celui d'Art Kube, le syndicaliste rondouillard et déterminé qui dirigea Opération Solidarité et devint le principal personnage sur la scène de la croisade contre le gouvernement. « J'aurais aimé que les choses tournent mieux. Cela aurait bien plus encouragé le mouvement ouvrier partout au pays, » regrette-t-il. « On dit qu'une grève n'est jamais vraiment perdue, mais en même temps, le mouvement ouvrier est devenu beaucoup plus conservateur après cela. »

Le mouvement prend de l'ampleur

Mais quelle époque ce fut!

Des milliers de gens qui n'avaient jamais fait partie d'un syndicat se sentirent galvanisés et rejoignirent la lutte, pensant qu'ils se battaient pour la justice sociale plutôt que pour des enjeux syndicaux conventionnels. Pour la première fois, des syndicats, des groupes communautaires et des organismes militants mirent de côté leurs nombreuses différences et s'unirent face à une cause commune.

Tout au cours de l'été et jusque dans l'automne, Opération Solidarité captiva l'imagination du public. Les organisateurs firent venir 25 000 personnes sur la pelouse du parlement. « Il y a plus de monde que pour la reine, » fit remarquer un agent de police admiratif.

En août, plus de 40 000 travailleurs syndiqués prirent une journée de congé et s'entassèrent dans un Empire Stadium plein à craquer. Deux mois plus tard, alors que les observateurs considéraient qu'Opération Solidarité s'était cassé les dents sur l'inflexibilité du gouvernement, ils misèrent sur une dernière manifestation, sachant qu'un échec serait synonyme de capitulation.

Ainsi, plus de 60 000 personnes défilèrent dans les rues de Vancouver et encerclèrent un hôtel du centre-ville dans lequel le Crédit Social, le parti au pouvoir, tenait sa convention annuelle. Il s'agissait de la manifestation politique la plus importante que la ville avait jamais connue. Des rassemblements tout aussi impressionnants eurent lieu partout dans la province, attirant des milliers de personnes dans des bastions du parti créditiste comme Williams Lake, Kamloops et Prince George.

Cette réaction explosive avait été provoquée par une série stupéfiante de 26 projets de loi, introduits l'un après l'autre au parlement au cours d'une journée inoubliable du début du mois de juillet. Ces projets de loi éliminaient la commission provinciale des droits de la personne et le bureau de révision des loyers, resserraient le contrôle gouvernemental sur les conseils scolaires et les collèges, érodaient le régime d'assurance-maladie, abandonnaient les mesures d'application des normes d'emploi par l'État et prolongeaient indéfiniment le contrôle des salaires.

Les travailleurs : histoire du mouvement ouvrier en Colombie-Britannique

Les mesures législatives les plus contentieuses, les projets de loi 2 et 3, sapèrent les conventions collectives du secteur public, donnant aux employeurs le droit de licencier leurs employés sans motif ou sans égard pour leurs années de service. Un grand nombre d'entre eux furent renvoyés le jour même. L'Opération Solidarité démarra immédiatement. Les syndicats canadiens indépendants s'assirent à la même table que leurs vieux rivaux de la Fédération du travail de la Colombie-Britannique. Les personnes homosexuelles discutèrent de stratégies avec des groupes religieux. On entendit un célèbre avocat militant déclarer que son cabinet était en train de périr. « Je ne fais rien d'autre que de participer à des réunions, » se plaignit-il.

« Nous avons des cercles de lecture. Nous étudions. Nous fumons trop de cigarettes. Nous buvions trop de bière, » se souvient Frances Wasserlein, célèbre membre de Femmes contre le budget, un groupe de protestation alors nouvellement fondé. « Je me souviens aussi que nous faisions beaucoup les cent pas et discussions à l'arrière des bureaux syndicaux. Il y avait des désaccords, mais tout le monde écoutait. »

Le poète militant Tom Wayman, qui dénonça par la suite l'Accord de Kelowna dans un long poème acerbe intitulé *The Face of Jack Munro* [Le Visage de Jack Munro] (« Comment a-t-il été possible/Que la conduite de notre lutte/Se réduise à un seul homme...) raconte que l'atmosphère était contagieuse.

« Partout en Colombie-Britannique, on avait le sentiment qu'il se passait quelque chose, que tout était à saisir. Les gens ne parlaient plus de sport ni de ce qu'il y avait eu à la télé la veille au soir. C'était grisant. »

Pour beaucoup, le moment le plus émouvant de toute la campagne eut lieu durant le rassemblement à l'Empire Stadium. Alors qu'il semblait ne plus y avoir de place pour glisser une épingle, la fanfare des pompiers de Vancouver fit une entrée retentissante, suivie par des centaines de pompiers en uniforme défilant au pas. La foule poussa un rugissement qui parut durer une éternité. « Les pompiers avaient pris le risque de lourdes conséquences en débrayant. Et pourtant, ils sont venus, » se remémore Mme Wasserlein, encore émue par ce souvenir.

Entre-temps, le NPD, le parti de l'opposition, faisait obstruction jour et nuit pour tenter en vain d'empêcher l'adoption des projets de loi. À un moment donné, alors que les esprits s'échauffaient, le dirigeant du parti, Dave Barret, fut traîné hors de la salle du parlement par deux sergents d'armes qui le jetèrent dans le corridor, où il atterrit sur son derrière.

Champagne et amertume

Ce ne fut qu'au mois d'octobre que le gouvernement cilla – à peine. En chargeant son ingénieur sous-ministre Norman Spector des négociations contractuelles exhaustives touchant les 40 000 membres du BC Government Employees Union (Syndicat des employés du gouvernement de la C.-B.) ou BCGEU, M. Bennett signalait qu'il était ouvert à l'idée d'exempter les syndicats des dispositions contraignantes des projets de loi 2 et 3.

Cependant, aucun accord ne fut conclu et le BCGEU se mit en grève le 1^{er} novembre. Une semaine plus tard, ce fut le tour des enseignants, tandis que la Commission des relations de travail de la C.-B. continuait les négociations pour obtenir un contrat pour le BCGEU et empêcher d'autres débrayages. Les Britanno-Colombiens retinrent leur respiration collective.

Diane Woods, une vice-présidente du BCGEU et l'une parmi les premiers employés à être licenciés, explique que tout le monde était conscient de la gravité des enjeux. La tension était palpable.

Les travailleurs : histoire du mouvement ouvrier en Colombie-Britannique

« C'était quand même impressionnant de nous retrouver dans cette pièce et de réaliser ce dans quoi nous nous étions embarqués. Je crois que personne n'a traversé tout ça sans verser quelques larmes. Je sais que moi-même, je me suis effondrée plusieurs fois sous le coup de l'émotion et de l'épuisement. »

Dans l'après-midi du 13 novembre, le BCGEU et le gouvernement conclurent une nouvelle convention collective. On ne pouvait plus licencier sans motif. Tandis que le BCGEU débouchait le champagne, les militants sociaux se demandaient ce qu'il en serait de leurs propres revendications au cours de la réunion houleuse de M. Munro avec M. Bennett. En gros, ils n'obtinrent rien du tout. Mis le dos au mur, le syndicat protégea ses intérêts. Les militants prirent conscience trop tard de la dure réalité : les dirigeants syndicaux n'étaient pas prêts à sacrifier les chèques de paye de leurs membres pour des questions non syndicales.

« L'esprit communautaire, le mouvement ouvrier. Il y avait un tel élan, » se rappelle Mme Wasserlein. « Chaque jour, nous devenions un peu plus forts, et puis tout a été fichu en l'air. Quel gâchis. »

Cliff Andstein, actuellement du Congrès du travail du Canada, mais à l'époque négociateur principal du BCGEU, convient que l'accord final fut une pilule amère à avaler pour la coalition militante de Solidarité. Mais il pense que, en dépit de la déception finale, la lutte a eu une portée importante.

« C'était le premier succès relatif sur le continent dans le combat contre l'économie à la Reagan, l'idéologie thatcheriste qui était partout à l'époque, » affirme M. Andstein. « Cela a rendu courage au secteur public dans d'autres provinces. Le message est passé qu'il est possible de se défendre. »

Quant à Art Kube, dont les paroles mémorables au téléphone à M. Munro chez le premier ministre furent de « foutre le camp de là », il garde plusieurs bons souvenirs, mais regrette de ne pas avoir pu en faire davantage. « C'est arrivé comme un feu de prairie, et c'est reparti comme un feu de prairie, » dit-il. « Nous ne faisons simplement pas le poids. »

Source : <http://www.theglobeandmail.com/news/national/back-from-the-brink-25-years-later/article20389444/?service=print>

On trouvera d'autres détails sur le mouvement Solidarité dans les entrevues avec Cliff Andstein et Art Kube sur [la page du Projet d'histoire orale du BC Labour Heritage Centre](#)

*Entrevue avec Cliff Andstein par Ken Novakowski le 8 novembre 2018 dans le cadre du Projet d'histoire orale du BC Labour Heritage Centre. La partie sur la campagne du mouvement Solidarité commence à la marque temporelle 0 h 21 min 34 s dans l'entrevue. Cliquer ici pour trouver l'entrevue et sa transcription. [Link](#)

*Entrevue avec Art Kube par Jim Sinclair et David Walker le 5 septembre 2018 dans le cadre du Projet d'histoire orale du BC Labour Heritage Centre. La deuxième partie a trait à la campagne du mouvement Solidarité. Cliquer ici pour trouver l'entrevue et sa transcription. [Link](#)

*Entrevue avec George Hewison par Sean Griffin et Bailey Garden le 31 mai 2017 dans le cadre du Projet d'histoire orale du BC Labour Heritage Centre. La partie sur la campagne du mouvement Solidarité commence à la marque temporelle 1 h 45 min 29 s de l'entrevue avec une discussion sur son rôle dans les centres d'action contre le chômage. Cliquer ici pour trouver l'entrevue et sa transcription. [Link](#)

Leçon : Solidarité

3^e activité de la leçon : Résoudre un problème sans syndicat

Beaucoup pensent que les syndicats sont des organismes partisans qui exercent bien trop d'influence et détiennent trop de pouvoir sur le lieu de travail. D'autres croient tout ce qu'on leur raconte sur le fait que des revendications peu réalistes peuvent parfois faire couler des entreprises. Une croyance très répandue veut que les syndicats aient peut-être été nécessaires pour protéger les droits des travailleurs dans le passé, mais qu'ils soient devenus inutiles de nos jours.

Voyons donc si c'est le cas et essayons de résoudre sans syndicat un conflit entre employeur et employés dans le monde réel. Lisez le scénario ci-dessous et choisissez quel serait votre plan d'action si vous étiez un employé essayant de résoudre son problème.

Vous travaillez depuis deux ans à Val-Mart, l'un des plus gros détaillants de grande surface. Les temps sont durs économiquement, il y a beaucoup de chômage et lorsque vous avez commencé à travailler, vous étiez bien content d'avoir un emploi. Vous n'avez pas toujours autant d'heures de travail que vous le souhaiteriez, mais c'est mieux que rien.

Vous travaillez dur et n'aimez pas causer de difficultés à votre patron. Vous vous dites que si vous vous investissez dans votre emploi et que vous faites preuve de flexibilité, il se peut qu'un jour vous obteniez un des postes de surveillant adjoint qui sont parfois affichés dans la salle de repos. Cependant, depuis quelque temps, vous avez remarqué des choses qui vous troublent au travail.

Vous savez que la législation veut que lorsque vous avez travaillé cinq heures, vous ayez droit à une pause dîner d'une demi-heure; cependant, Val-Mart fait systématiquement travailler tous ses employés pendant des quarts de six ou sept heures sans pause dîner. Vous passez le plus clair de votre temps debout, à approvisionner les rayons ou à travailler à une caisse sans cesse prise d'assaut. Quand on n'a jamais la chance de s'asseoir un moment ou de manger quelque chose sur le pouce, cela devient parfois pénible. Vous posez la question à un surveillant, mais il vous répond que les pauses dîners d'une demi-heure ne font partie des politiques de Val-Mart que pour les quarts de huit heures ou plus.

Depuis quelque temps, vous et les autres employés remarquez que vos chèques de paie sont inexacts. Vous avez noté les heures pour lesquelles vous avez été payé et avez constaté qu'il manque huit à douze heures par mois. Lorsque vous le faites observer à votre responsable, il vous répond de manière péremptoire que les feuilles de présence ne se trompent jamais et qu'il les a vérifiées lui-même.

Vos collègues de travail se plaignent de tous ces problèmes, mais n'osent pas faire d'histoires. Vous vous dites que tout cela peut être facilement résolu si vous arrivez à vous faire entendre de quelqu'un. Qu'est-ce que vous comptez faire?

Décrivez comment vous vous attaqueriez à ce problème.

Remarque pour l'enseignant(e) :

Ne distribuez cette page qu'une fois que les élèves auront terminé la section précédente.

Première solution : vous allez voir le gérant du magasin pour vous plaindre

Le gérant du magasin est un homme très occupé. Les employés comme vous ont généralement affaire au responsable d'étage, mais il n'est pas impossible d'aller voir le gérant. Un jour, après votre quart, vous frappez à sa porte et il vous dit d'entrer.

Vous lui exposez vos sujets de préoccupation et il semble vous écouter de manière compatissante, mais cela n'aboutit à rien. Il prétend que si le responsable d'étage dit que les feuilles de présence sont justes, il doit le soutenir. Quant au problème des pauses dîner, il affirme qu'il n'y peut rien. Il s'agit d'une politique de la compagnie et il ne peut pas la changer. Lorsque vous lui dites que c'est sans doute illégal, le gérant monte sur ses ergots et vous répond que si ça ne vous plaît pas, vous pouvez toujours aller chercher un emploi ailleurs. Vous savez qu'il y a beaucoup de chômage en ce moment et que la plupart des emplois offerts sont semblables à celui-ci. Vous repartez sans avoir pu faire satisfaire vos revendications.

Deuxième solution : vous déposez une plainte contre la compagnie

En effectuant des recherches sur Internet, vous découvrez que vous pouvez déposer une plainte contre votre employeur auprès d'un organisme d'État. C'est un peu compliqué, mais vous arrivez à remplir les bons formulaires et vous les envoyez. On vous donne une date pour l'arbitrage de votre plainte et vous constatez que celle-ci est fixée à dans six mois! Apparemment, les dossiers se sont quelque peu accumulés, aussi vous devrez attendre quelque temps. Lorsque vous retournez au travail après avoir déposé votre plainte, vous remarquez qu'on vous a attribué tous les quarts les moins désirables et que vos responsables vous regardent constamment d'un œil noir.

Vous attendez jusqu'à la date de votre arbitrage. Vous réunissez tous vos bulletins de paie et tout ce que vous pouvez présenter d'autre comme preuve. La compagnie risque de perdre beaucoup d'argent si vous gagnez car elle devra verser une indemnisation à un grand nombre de ses employés. Aussi, le jour de l'arbitrage, elle envoie un avocat pour la représenter. Il vous étourdit de ses paroles et exhibe des feuilles de présence et toutes sortes d'autres preuves. Il prétend qu'on vous a bien donné les pauses qui convenaient et qu'il n'y a pas eu d'erreur de paie.

L'arbitre explique qu'il ne peut trancher en votre faveur à moins que vous ne puissiez faire comparaître d'autres témoins. Aucun de vos collègues n'est prêt à témoigner car ils ont tous peur de perdre leur emploi. C'est la parole de la compagnie contre la vôtre et votre plainte est rejetée.

Une semaine plus tard, vous recevez un avis selon lequel vous avez été licencié de votre emploi à Val-Mart.

Troisième solution : vous poursuivez la compagnie en justice!

Après presque un mois de pourparlers secrets, vous réussissez enfin à convaincre six autres employés de poursuivre Val-Mart avec vous dans un recours collectif. Vous trouvez un avocat en ligne qui accepte d'être payé avec une partie du règlement si vous gagnez. Il n'est pas appuyé par un gros cabinet juridique et il n'a pas beaucoup de ressources, mais c'est tout ce que vous et vos collègues avez les moyens de vous offrir.

Tandis que vous attendez la date prévue pour l'audience, deux des autres personnes plaignantes sont mystérieusement licenciées. On leur reproche de n'avoir soi-disant pas respecté une politique du magasin à trois reprises en une semaine et elles sont mises à pied. C'est un coup dur pour elles car, comme vous le savez, les emplois sont très rares.

Le jour de l'audience arrive et la compagnie se présente avec une équipe juridique de quatre avocats! Vous avez découvert la veille du procès que, en un an seulement, Val-Mart a réalisé un bénéfice de 11 milliards de dollars et dispose d'un budget juridique de plusieurs millions pour régler les plaintes comme la vôtre. Vous ne comprenez pas tout ce qui se passe au cours du procès, mais votre avocat semble un peu dépassé par la situation.

Les avocats de la compagnie affirment que vous et vos collègues en voulez à la compagnie pour le licenciement « justifié » de deux d'entre vous et que vous êtes seulement en quête d'argent facile. Ils font venir à la barre des témoins des surveillants de Val-Mart qui décrivent à la cour leurs méthodes de vérification des feuilles de présence et affirment respecter la loi sur le temps de pauses. Le juge décide que vous n'avez pas démontré le fardeau de la preuve et rejette le recours.

Une semaine plus tard, les autres membres de votre groupe sont licenciés.

Vous pensez que tout cela est exagéré? (Voir l'**annexe 3 « Syndicalisation d'un Starbucks »** pour en savoir plus)

Leçon : Solidarité

1^{re} activité de la leçon : Feuille de travail sur « Solidarité »

Feuille de travail sur « Solidarité »

Pendant le visionnement...

1. Selon ce que vous pouvez observer dans la vidéo, de quelles différentes manières les gens essaient-ils de résister à ce qu'ils pensent être des actions injustes de la part du gouvernement?

Après le visionnement...

2. Dans une démocratie, pourquoi est-ce important de pouvoir disposer de différentes méthodes pour influencer ou changer les actions du gouvernement autrement que par le vote? Donnez des exemples de la capsule historique, si vous le désirez.

2^e activité de la leçon

Solidarité : la plus grande protestation politique de l'histoire de la Colombie-Britannique

Explorez l'exposition des Musées numériques Canada, « Solidarité : la plus grande protestation politique de l'histoire de la Colombie-Britannique », créée par le BC Labour Heritage Centre pour [Musées numériques Canada](#).

Contexte historique

En étudiant le mouvement Solidarité, surgi en Colombie-Britannique en 1983, vous trouverez de nombreuses références aux droits garantis par la Charte. Gardez à l'esprit le fait que, à l'époque de cet événement, la Charte canadienne des droits et libertés venait seulement d'être promulguée. Elle avait été adoptée le 17 avril 1982 puis appliquée à toutes les lois du Canada, tant à l'échelle fédérale que provinciale. Toutefois, les dispositions des projets de loi 2 et 3 en Colombie-Britannique n'avaient pas encore été examinées par les tribunaux quant à leur conformité avec la Charte des droits et libertés. De plus, le démantèlement de programmes sociaux essentiels et la fermeture de la Direction ainsi que de la Commission des droits de la personne furent contestés en tant que violations de la Charte. Les travailleurs comptaient sur la protection de la Charte, particulièrement en ce qui concernait le droit de liberté syndicale, le droit à la vie, à la liberté et la sécurité de la personne et le droit au même bénéfice de la loi. La mise à l'épreuve des droits garantis par la Charte devant la Cour suprême du Canada constituerait un chapitre permanent de l'histoire syndicale, politique et judiciaire du pays au cours des décennies suivantes.

Pour plus d'informations et de recherches sur ce sujet, consulter *Work Life : Labour and the Charter of Rights and Freedoms – 35 Years of Experience* (Vie professionnelle : le travail et la Charte des droits et libertés – 35 ans d'expérience) [Link](#)

Activité

En petits groupes désignés par l'enseignant(e)...

Sélectionnez l'une des trois « grandes idées » du cours et préparez une présentation à la classe sur comment les causes, les événements et les conséquences du mouvement Solidarité de 1983 démontrent les concepts et les exemples de celle-ci.

Les grandes idées

- Comprendre comment les décisions politiques sont prises constitue un facteur critique dans le fait d'être un citoyen informé et impliqué.
- Les institutions politiques et l'idéologie donnent forme non seulement à l'exercice du pouvoir mais aussi à la nature des conséquences politiques.
- Dans un système de gouvernance démocratique, le processus décisionnel est influencé par la répartition du pouvoir politique et social.

Dans votre présentation, employez les six concepts principaux de la pensée historique (portée, preuves, continuité et changement, causes et conséquences, perspective et jugement éthique) qui s'appliquent à votre sujet.

Leçon : Solidarité

3^e activité de la leçon : Résoudre un problème sans syndicat

Beaucoup pensent que les syndicats sont des organismes partisans qui exercent bien trop d'influence et détiennent trop de pouvoir sur le lieu de travail. D'autres croient tout ce qu'on leur raconte sur le fait que des revendications peu réalistes peuvent parfois faire couler des entreprises. Une croyance très répandue veut que les syndicats aient peut-être été nécessaires pour protéger les droits des travailleurs dans le passé, mais qu'ils soient devenus inutiles de nos jours.

Voyons donc si c'est le cas et essayons de résoudre sans syndicat un conflit entre employeur et employés dans le monde réel. Lisez le scénario ci-dessous et choisissez quel serait votre plan d'action si vous étiez un employé essayant de résoudre son problème.

Vous travaillez depuis deux ans à Val-Mart, l'un des plus gros détaillants de grande surface. Les temps sont durs économiquement, il y a beaucoup de chômage et lorsque vous avez commencé à travailler, vous étiez bien content d'avoir un emploi. Vous n'avez pas toujours autant d'heures de travail que vous le souhaiteriez, mais c'est mieux que rien.

Vous travaillez dur et n'aimez pas causer de difficultés à votre patron. Vous vous dites que si vous vous investissez dans votre emploi et que vous faites preuve de flexibilité, il se peut qu'un jour vous obteniez un des postes de surveillant adjoint qui sont parfois affichés dans la salle de repos. Cependant, depuis quelque temps, vous avez remarqué des choses qui vous troublent au travail.

Vous savez que la législation veut que lorsque vous avez travaillé cinq heures, vous ayez droit à une pause dîner d'une demi-heure; cependant, Val-Mart fait systématiquement travailler tous ses employés pendant des quarts de six ou sept heures sans pause dîner. Vous passez le plus clair de votre temps debout, à approvisionner les rayons ou à travailler à une caisse sans cesse prise d'assaut. Quand on n'a jamais la chance de s'asseoir un moment ou de manger quelque chose sur le pouce, cela devient parfois pénible. Vous posez la question à un surveillant, mais il vous répond que les pauses dîners d'une demi-heure ne font partie des politiques de Val-Mart que pour les quarts de huit heures ou plus.

Depuis quelque temps, vous et les autres employés remarquez que vos chèques de paie sont inexacts. Vous avez noté les heures pour lesquelles vous avez été payé et avez constaté qu'il manque huit à douze heures par mois. Lorsque vous le faites observer à votre responsable, il vous répond de manière péremptoire que les feuilles de présence ne se trompent jamais et qu'il les a vérifiées lui-même.

Vos collègues de travail se plaignent de tous ces problèmes, mais n'osent pas faire d'histoires. Vous vous dites que tout cela peut être facilement résolu si vous arrivez à vous faire entendre de quelqu'un. Qu'est-ce que vous comptez faire?

Décrivez comment vous vous attaqueriez à ce problème.

Remarque pour l'enseignant(e) :

Ne distribuez cette page qu'une fois que les élèves auront terminé la section précédente.

Première solution : vous allez voir le gérant du magasin pour vous plaindre

Le gérant du magasin est un homme très occupé. Les employés comme vous ont généralement affaire au responsable d'étage, mais il n'est pas impossible d'aller voir le gérant. Un jour, après votre quart, vous frappez à sa porte et il vous dit d'entrer.

Vous lui exposez vos sujets de préoccupation et il semble vous écouter de manière compatissante, mais cela n'aboutit à rien. Il prétend que si le responsable d'étage dit que les feuilles de présence sont justes, il doit le soutenir. Quant au problème des pauses dîner, il affirme qu'il n'y peut rien. Il s'agit d'une politique de la compagnie et il ne peut pas la changer. Lorsque vous lui dites que c'est sans doute illégal, le gérant monte sur ses ergots et vous répond que si ça ne vous plaît pas, vous pouvez toujours aller chercher un emploi ailleurs. Vous savez qu'il y a beaucoup de chômage en ce moment et que la plupart des emplois offerts sont semblables à celui-ci. Vous repartez sans avoir pu faire satisfaire vos revendications.

Deuxième solution : vous déposez une plainte contre la compagnie

En effectuant des recherches sur Internet, vous découvrez que vous pouvez déposer une plainte contre votre employeur auprès d'un organisme d'État. C'est un peu compliqué, mais vous arrivez à remplir les bons formulaires et vous les envoyez. On vous donne une date pour l'arbitrage de votre plainte et vous constatez que celle-ci est fixée à dans six mois! Apparemment, les dossiers se sont quelque peu accumulés, aussi vous devrez attendre quelque temps. Lorsque vous retournez au travail après avoir déposé votre plainte, vous remarquez qu'on vous a attribué tous les quarts les moins désirables et que vos responsables vous regardent constamment d'un œil noir.

Vous attendez jusqu'à la date de votre arbitrage. Vous réunissez tous vos bulletins de paie et tout ce que vous pouvez présenter d'autre comme preuve. La compagnie risque de perdre beaucoup d'argent si vous gagnez car elle devra verser une indemnisation à un grand nombre de ses employés. Aussi, le jour de l'arbitrage, elle envoie un avocat pour la représenter. Il vous étourdit de ses paroles et exhibe des feuilles de présence et toutes sortes d'autres preuves. Il prétend qu'on vous a bien donné les pauses qui convenaient et qu'il n'y a pas eu d'erreur de paie.

L'arbitre explique qu'il ne peut trancher en votre faveur à moins que vous ne puissiez faire comparaître d'autres témoins. Aucun de vos collègues n'est prêt à témoigner car ils ont tous peur de perdre leur emploi. C'est la parole de la compagnie contre la vôtre et votre plainte est rejetée.

Une semaine plus tard, vous recevez un avis selon lequel vous avez été licencié de votre emploi à Val-Mart.

Troisième solution : vous poursuivez la compagnie en justice!

Après presque un mois de pourparlers secrets, vous réussissez enfin à convaincre six autres employés de poursuivre Val-Mart avec vous dans un recours collectif. Vous trouvez un avocat en ligne qui accepte d'être payé avec une partie du règlement si vous gagnez. Il n'est pas appuyé par un gros cabinet juridique et il n'a pas beaucoup de ressources, mais c'est tout ce que vous et vos collègues avez les moyens de vous offrir.

Tandis que vous attendez la date prévue pour l'audience, deux des autres personnes plaignantes sont mystérieusement licenciées. On leur reproche de n'avoir soi-disant pas respecté une politique du magasin à trois reprises en une semaine et elles sont mises à pied. C'est un coup dur pour elles car, comme vous le savez, les emplois sont très rares.

Le jour de l'audience arrive et la compagnie se présente avec une équipe juridique de quatre avocats! Vous avez découvert la veille du procès que, en un an seulement, Val-Mart a réalisé un bénéfice de 11 milliards de dollars et dispose d'un budget juridique de plusieurs millions pour régler les plaintes comme la vôtre. Vous ne comprenez pas tout ce qui se passe au cours du procès, mais votre avocat semble un peu dépassé par la situation.

Les avocats de la compagnie affirment que vous et vos collègues en voulez à la compagnie pour le licenciement « justifié » de deux d'entre vous et que vous êtes seulement en quête d'argent facile. Ils font venir à la barre des témoins des surveillants de Val-Mart qui décrivent à la cour leurs méthodes de vérification des feuilles de présence et affirment respecter la loi sur le temps de pauses. Le juge décide que vous n'avez pas démontré le fardeau de la preuve et rejette le recours.

Une semaine plus tard, les autres membres de votre groupe sont licenciés.

Vous pensez que tout cela est exagéré? (Voir l'**annexe 3 « Syndicalisation d'un Starbucks »** pour en savoir plus)