

LA CRÉATION DE SYNDICATS AU CANADA :

UNE LONGUE ROUTE SEMÉE D'EMBÛCHES

« Nous avons payé le prix pour obtenir ce que nous avons aujourd'hui. Nous paierons le prix pour le conserver. »

Eddie Fitzpatrick, président de la section locale 2222 des Travailleurs en communication d'Amérique

Aujourd'hui, les travailleuses et les travailleurs du Canada peuvent se rassembler, s'organiser entre eux, déterminer démocratiquement si la majorité appuie la création d'un syndicat, négocier une convention collective ayant force exécutoire et voter pour l'accepter ou la rejeter. D'ailleurs, si nous prenons le temps d'y réfléchir, nous constatons que chaque étape du processus est renforcée par la loi. Mais il n'en a pas toujours été ainsi.

L'histoire du Canada foisonne d'exemples de travailleurs qui se sont syndiqués pour rehausser leur niveau de vie et faire progresser les conditions sociales pour tous. Cependant, dès le début, l'un des objectifs les plus difficiles à atteindre était de créer des organisations viables à long terme, qui pourraient se développer et devenir plus fortes au fil du temps. L'histoire des débuts du mouvement syndical au Canada témoigne des efforts héroïques déployés en vue de créer des syndicats à partir de zéro, efforts qui étaient en grande partie destinés à être défaits à chaque ralentissement économique ou au lendemain d'un affrontement avec un employeur. Le but a toujours été de fonder des syndicats, et des syndicats qui étaient là *pour rester*.

La quête menant à l'établissement de nos droits syndicaux remonte loin dans notre histoire : des tout premiers syndicats de métiers jusqu'à la lutte pour le syndicalisme industriel apparu au début du 20^e siècle, en passant par les efforts pour fonder des organisations ouvrières de masse dans les années 1880 et les activités de recrutement reprises durant la Grande Crise et la Deuxième Guerre mondiale. Même après la guerre et la décision critique du juge Rand, rendue en 1946, les travailleurs du Canada continuèrent de lutter pour renforcer les protections juridiques à l'égard de la sécurité syndicale, jusqu'à la fin des années 1970 et le début des années 1980.

Tout au long de ce parcours, les syndicats sont passés de l'illégalité à des lois qui ne visaient d'abord qu'à réprimer le militantisme des travailleurs puis, finalement, à des protections juridiques leur accordant le droit de se syndiquer, de négocier des conventions collectives et d'obtenir une sécurité syndicale.

LES EMPLOYEURS ET LES GOUVERNEMENTS APPRENNENT À LEURS DÉPENS QUE LES TRAVAILLEURS N'ACCEPTERONT PAS DE PERDRE LEURS ACQUIS UNE FOIS LA GUERRE TERMINÉE.

GARDER LE CONTRÔLE SUR LES MÉTIERS : OBTENIR LE DROIT D'EXISTER

Les travailleurs du Canada s'organisent entre eux depuis des siècles. Les premières formes de syndicats sont arrivées avec les premiers artisans et corps de métiers venus d'Europe. Ces travailleurs hautement qualifiés ont fait progresser leurs intérêts en gardant le contrôle sur leur métier et en surveillant l'accès à leurs compétences. La première mention officielle de travailleurs syndiqués au Canada remonte à 1798, chez les charpentiers d'Halifax. Au début des années 1800 et d'un bout à l'autre du pays, des syndicats représentaient plusieurs métiers, notamment les imprimeurs, tailleurs, mécaniciens, cordonniers, etc¹.

Cependant, même parmi ceux qui n'exerçaient pas un métier reconnu, la tradition d'action collective remonte à plus de trois siècles, jusqu'au premier moyen de pression de travail, dans les chantiers navals de Québec en 1671, lorsque les travailleurs amorcent avec succès un ralentissement de la production dans le but d'obtenir de meilleurs salaires et d'améliorer leurs conditions de travail². Les débuts de l'histoire du Canada sont remplis d'innombrables incidents de travailleurs non syndiqués répondant collectivement pour appuyer des demandes ou défendre leurs conditions, au moyen de grèves et de manifestations. Toutefois, il s'agissait le plus souvent d'événements ponctuels qui n'aboutissaient pas à la création d'organisations durables.

Les quelques syndicats organisés mis sur pied à cette époque demeuraient relativement petits et, pour la plupart, isolés les uns des autres. Ce ne sera pas avant la fin des années 1800 que se manifesteront l'une des premières tentatives déterminantes pour unir les éléments disparates du début du mouvement syndical au Canada. Au printemps de 1872, le mouvement en faveur de la journée de travail de neuf heures était appuyé par une série de grèves coordonnées. Ayant pris naissance chez des imprimeurs syndiqués d'Hamilton, en Ontario, ce mouvement a organisé des défilés, des manifestations et des grèves, qui se sont rapidement étendus aux autres collectivités du sud de l'Ontario et au Québec.

Quelques leaders du mouvement ont éventuellement été traduits en justice sous des accusations de conspiration et pour avoir illégalement « regroupé » leurs travailleurs, ce qui a provoqué d'autres manifestations plus importantes encore. Dans un geste qui finira par caractériser la façon dont les droits des travailleurs ont progressé au Canada, le gouvernement fédéral a répondu au militantisme du mouvement pour une journée de travail de neuf heures en promulguant la première loi régissant les syndicats, la *Loi sur les syndicats ouvriers* de 1872. Cette première mesure législative du travail n'accorde que peu de droits comme nous les concevons aujourd'hui, mais elle supprime le caractère criminel lié au rassemblement des travailleurs et garantit le droit des travailleurs de former des syndicats.

RECRUTEMENT DE MASSE : PREMIÈRES TENTATIVES FRAGILES

Dans les années 1880, les travailleurs qualifiés du Canada avaient déjà plus d'un siècle de recrutement syndical derrière eux. Cependant, le milieu de travail évolue rapidement, au fur et à mesure que la révolution industrielle progresse et remplace la production artisanale et des métiers. Les membres de ces premiers syndicats gardent parfois jalousement leur métier contre la main-d'œuvre non qualifiée, mais il leur arrive aussi de se joindre avec enthousiasme aux efforts visant à élargir le mouvement syndical. Bientôt, des mouvements de grande envergure voient le jour, cherchant à accorder les avantages de la syndicalisation aux nombreux travailleurs non qualifiés employés dans de grandes entreprises, et non seulement aux travailleurs qualifiés. Grâce aux efforts déployés pour syndiquer les masses de travailleurs, la lutte pour la reconnaissance et la sécurité syndicales revêt une nouvelle urgence et demeurera au centre des



Grand sceau des Chevaliers du travail en 1878 :
« Une attaque contre l'un de nous est l'affaire de tous »

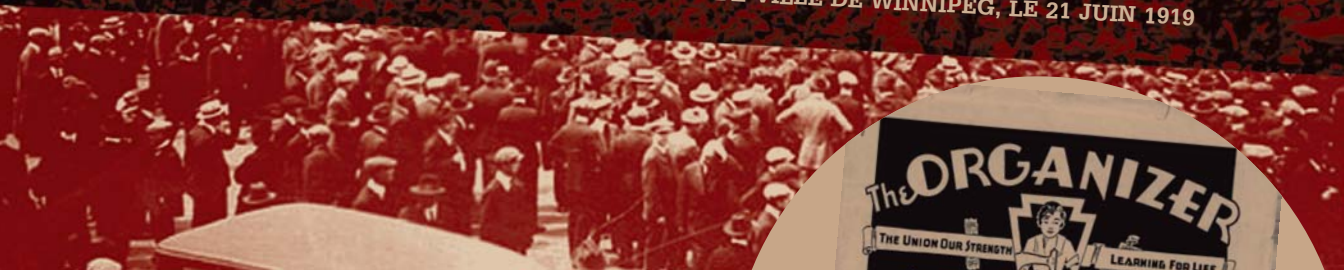


préoccupations du mouvement syndical pendant les 60 prochaines années.

Les premières tentatives visant à mettre sur pied des syndicats de masse au Canada sont une source d'inspiration pour les générations qui suivent et leur apprennent d'importantes leçons. Dans l'industrie du charbon en Nouvelle-Écosse, par exemple, la Provincial Workman's Association (PWA) commence à recruter des membres en 1879, rassemblant des travailleurs qualifiés et non qualifiés sous une seule bannière afin d'exercer



FOULE RASSEMBLÉE À L'EXTÉRIEUR DE L'HÔTEL DE VILLE DE WINNIPEG, LE 21 JUIN 1919



Bulletin du comité conjoint des couturières et tailleurs de Montréal (Montreal Cloak and Dressmakers Joint Council), vers 1935

Russie et dans presque toute l'Europe. Dans les deux années qui suivent la guerre, par exemple, les travailleurs canadiens adhèrent tellement en masse aux syndicats qu'en 1919 le nombre de travailleurs syndiqués a doublé, atteignant 378 000 membres. Cette année est aussi marquée par l'historique grève générale de Winnipeg, un événement où la lutte pour la reconnaissance syndicale fait jaillir les premières étincelles⁵.

En 1919, en cherchant à obtenir une hausse des salaires afin de déjouer l'inflation croissante et souhaitant améliorer leurs conditions de travail, des métallurgistes et des travailleurs de la construction de Winnipeg soumettent leurs revendications à leurs employeurs. Cependant, appliquant une tactique que les syndicats de l'époque ne connaissent que trop bien, les employeurs refusent simplement de reconnaître les syndicats et de négocier. Les travailleurs déclenchent une grève pour défendre leurs demandes et lancent un appel aux autres membres du mouvement syndical et, bientôt, 30 000 autres

travailleurs syndiqués et non syndiqués se joignent à eux et tiennent bon pendant une grève générale héroïque de six semaines. Les grévistes de Winnipeg font preuve d'un leadership, d'une créativité et d'une discipline remarquables en poursuivant la grève tout en veillant à ce que les fonctions essentielles de la ville soient maintenues.

Chez les travailleurs de toutes les régions du pays, la grève suscite l'espoir et l'inspiration, tandis qu'elle sème la peur au cœur des classes dirigeantes du Canada. Elle est finalement brisée par une force de 1 800 « policiers spéciaux » dans la foulée du « Samedi sanglant » du 21 juin 1919, pendant lequel une attaque lancée contre les grévistes tue deux d'entre eux, en blesse une trentaine et se solde par des arrestations massives. La montée du militantisme ne se limite toutefois pas à Winnipeg : des grèves de solidarité et d'autres actions ont lieu aux quatre coins du pays et, pendant l'été de 1919, plus de 115 000 travailleurs prennent part à 210 grèves⁶.

Il n'empêche qu'une fois la grève générale de Winnipeg brisée, les travailleurs se trouvent confrontés à des mesures de plus en plus sévères de la part du gouvernement et se voient obligés, une fois de plus, de battre en retraite. Les effets d'une récession dévastatrice se font sentir en 1921 et, face à la montée du pouvoir des entreprises dans les années 1920, le nombre des travailleurs syndiqués chute du tiers de 1919 à 1924; une fois de plus, l'établissement de syndicats permanents au Canada demeure un but difficile à atteindre.



RÉUNION DE LA SECTION LOCALE 222 DES TUA D'OSHAWA PENDANT LA GRÈVE DE 1937, AVEC L'AUTORISATION DE L'UNIVERSITÉ D'ÉTAT WAYNE

LUTTE CONTRE LA DÉPRESSION ET LA GUERRE : OFFENSIVE DES SYNDICATS POUR DEVENIR PERMANENTS

Plus d'une décennie s'écoule avant que l'on n'assiste à la prochaine montée de syndicalisation au Canada. Dans la foulée du spectaculaire krach boursier de 1929, qui marque le début de la Grande Crise, les syndicats essuient un coup dur. Malgré tout, un grand nombre de travailleurs unissent leurs efforts pour recruter des membres auprès des chômeurs, trouvant une plus grande pertinence et une nouvelle force aboutissant aux manifestations massives de la « Marche sur Ottawa », en 1935.

Aux États-Unis, les électeurs comptent sur le président Roosevelt et ses politiques du « New Deal » pour mettre fin à la grande dépression, grâce à des efforts d'aide économique, des programmes d'emploi et des projets de travaux publics de grande ampleur. En ce qui concerne le mouvement syndical américain, la *Loi Wagner* de 1935 accorde la première reconnaissance officielle des droits des travailleurs à se syndiquer et le droit explicite de prendre part à des négociations collectives, en plus d'obliger les employeurs à reconnaître les syndicats.

Quatre mois après l'entrée en vigueur de la *Loi Wagner*, John L. Lewis, des United Mine Workers, saisit cette nouvelle possibilité de fonder des syndicats industriels de masse et se sépare de la Fédération américaine du travail axée sur les métiers pour fonder le Comité pour l'organisation industrielle (CIO). Les nouveaux syndicats du CIO recrutent les travailleurs des industries manufacturières de production en série qui ont commencé à dominer l'économie, notamment dans des secteurs comme l'automobile, le caoutchouc, l'acier et le papier.

Ce ne sera pas avant les derniers jours de la Deuxième Guerre mondiale que les travailleuses et les travailleurs canadiens pourront jouir de droits législatifs semblables à ceux des Américains. Mais l'intégration économique toujours plus poussée avec les États-Unis et les liens tissés entre les syndicats qui existent à cette époque dans les deux pays amènent les Canadiens à se joindre aux efforts de fonder le nouveau CIO et d'autres syndicats industriels. En 1937, plusieurs conflits décisifs naissent au Canada en vue d'obtenir la reconnaissance syndicale : la grève chez les travailleurs de l'automobile d'Oshawa, en Ontario; une série de moyens de pression de travail et d'autres tactiques chez les travailleurs de l'acier de Sydney, en Nouvelle-Écosse, qui obtiennent la retenue à la source des cotisations syndicales; et la grève des « couturières », à laquelle participent 5 000 travailleuses du textile et du vêtement de Montréal. Dans une économie en redressement et en développement, le nombre des travailleurs syndiqués double entre 1939 et 1945, atteignant 725 000 membres⁷.

Durant les premières années de la Deuxième Guerre mondiale, les appels lancés par le gouvernement pour stabiliser le pays coïncident avec des mesures de contrôle rigoureuses des salaires et une demande aux employeurs de négocier avec les travailleurs, qui s'avère inutile. Malgré cela, les activités de recrutement continuent d'essayer une farouche opposition, alors



que les employeurs refusent systématiquement de reconnaître les syndicats. Par exemple, à Kirkland Lake, en Ontario, la grève des mineurs qui débute à la fin de 1941 met en évidence à quel point la reconnaissance syndicale fait l'objet d'une opposition brutale, lorsque l'employeur recourt à des briseurs de grève et au déploiement de forces policières contre les travailleurs.

Ployant sous les mesures de contrôle des salaires et les difficultés d'une économie de guerre et frustrés par le refus continu des employeurs à reconnaître les syndicats, les travailleurs du Canada prennent part à une vague massive de grèves en 1942 et 1943. On compte en effet 760 grèves au cours de cette période, impliquant le tiers des membres syndiqués et se soldant par plus d'un million de journées de grève en 1943 seulement. Une fois encore, les droits des travailleurs ne feront de progrès que grâce à l'intervention du gouvernement, qui cherche à endiguer les bouleversements et le militantisme en promulguant, en 1944, le décret n° 1003 du *Conseil privé*. Cette nouvelle directive, qui amène ni plus ni moins la *Loi Wagner* au Canada, oblige les employeurs à reconnaître les syndicats et à négocier avec eux, mais seulement pour la durée de la guerre.

En plus du désir manifeste de hausser les salaires et d'améliorer les conditions de travail, cette vague de grèves en temps de guerre cherche aussi à établir la légitimité et la permanence des syndicats en tant que moyen d'expression collectif des travailleurs. Comme ils ont été témoins des cycles d'expansion et de ralentissement qui se succèdent depuis les années 1880, les travailleurs ne cherchent pas qu'à être reconnus officiellement, mais aussi à fonder leurs syndicats sur une base financière solide.

Les premières expériences des syndicats du CIO dans les grands lieux de travail industriels montrent qu'ils demeurent vulnérables à la volatilité du marché et à l'ingérence des employeurs dans l'atelier. La perception de main en main des cotisations syndicales exige non seulement un grand nombre de délégués actifs, elle suscite également de l'instabilité au sein de l'organisation, ce qui représente un sérieux défi pour la permanence de ces syndicats qui prennent rapidement de l'ampleur, alors que cette permanence n'a jamais été aussi nécessaire.

À ce point, les syndicats ont réussi à conquérir diverses formules de sécurité syndicale, notamment « l'atelier fermé », où seuls des travailleurs syndiqués peuvent être employés; « l'atelier syndical », où tous les salariés doivent adhérer au syndicat et en demeurer membres; et la « formule Rand », où tous ceux et celles qui sont couverts par la convention collective doivent payer des cotisations syndicales. Peu importe la formule de sécurité syndicale, les syndicats industriels en pleine expansion cherchent à étendre la pratique des « retenues à la source » aux cotisations syndicales. Cette pratique n'est pas une idée entièrement nouvelle, car elle s'inspire de celle que les premiers syndicats avaient mise en place, alors que des déductions destinées à divers programmes de bienfaisance, d'inhumation ou de toute autre aide sociale gérés par les syndicats étaient « retenues » des chèques de paye par l'employeur. La lutte pour obtenir la retenue à la source des cotisations syndicales débute bien avant la célèbre grève de

Ford en 1945, car, des deux côtés de la frontière, les syndicats commencent à exercer des pressions pour l'obtenir dès la fin des années 1930.

Pendant la guerre, le Conseil canadien des relations ouvrières (CCRO) avait exercé un plus grand contrôle sur les relations de travail. Les procédures du CCRO montrent à quel point la question de la retenue à la source des cotisations syndicales occupe le cœur du débat. Sur les 39 grandes grèves menées dans les années 1944 et 1945 en vue d'obtenir une plus grande sécurité syndicale, le CCRO recommande dans 23 cas que la retenue à la source des cotisations syndicales figure dans l'entente⁸.

La retenue à la source des cotisations syndicales est aussi au cœur du conflit qui entraîne 3 000 travailleurs des chantiers navals d'Halifax à faire la grève en 1944. Cette grève est finalement réglée par une décision de la Cour suprême de la Nouvelle-Écosse, qui reconnaît la retenue à la source des cotisations syndicales comme un droit des travailleurs; cette décision fera d'ailleurs jurisprudence⁹.

APRÈS LA GUERRE : CONSOLIDATION ET COMPROMIS

La période suivant la guerre est marquée par d'importants changements et consolidations dans le mouvement syndical. La vague de grèves qui se propage immédiatement après la guerre témoigne du désir des travailleurs de conserver et de faire progresser les gains pour lesquels ils se sont battus avec acharnement au cours de la précédente décennie. La grève de 99 jours des 11 000 travailleurs et le blocus de la société Ford du Canada Limitée, en 1945 [voir la page 27 pour en apprendre davantage au sujet de la grève de l'usine Ford] et la grève de 86 jours des 2 000 travailleurs de Stelco, à Hamilton, en 1946, sont les principales grèves de cette période, et leurs effets se font encore sentir aujourd'hui en raison des gains et, surtout, de la sécurité syndicale et de la permanence des syndicats qu'elles ont permis aux travailleurs d'obtenir.

La grève de l'usine Ford conduit, bien sûr, à la décision arbitrale clé connue sous le nom de « formule Rand », qui renforce l'atelier syndical et la retenue à la source des cotisations syndicales. Cependant, en contrepartie, le juge Rand demande aux syndicats de prendre l'engagement de contrôler et de punir les auteurs de grèves sauvages et d'autres moyens de pression pendant la durée d'une convention collective. [Voir la page 27 pour en savoir plus sur la décision du juge Rand.] Toutefois, la lutte pour obtenir la sécurité syndicale est loin de se terminer avec la décision du juge Rand. La sécurité syndicale et la retenue à la source des cotisations syndicales ne deviennent pas, du jour au lendemain, une réalité pour tous les travailleurs, puisqu'elles ne sont pas encore imposées par la loi. En fait, la sécurité syndicale et la formule Rand doivent être gagnées d'une négociation à l'autre, grâce au soutien de la plus importante vague de grèves n'ayant jamais déferlé sur le pays.



Durant les années 1946 et 1947, des grèves revendiquant de meilleures conditions de travail, la reconnaissance syndicale et la retenue à la source des cotisations syndicales ferment complètement des secteurs d'activité comme l'automobile, l'acier, le caoutchouc, l'électricité, la foresterie, le textile, les journaux, alors que les syndicats s'efforcent de consolider les gains acquis pendant la guerre. Au cours de cette période, plus de 120 000 travailleurs déclenchent une grève générale dans l'ensemble du pays, qui se solde par plus de 7 millions de journées de grève¹⁰. Les employeurs et les gouvernements apprennent à leurs dépens que les travailleurs n'accepteront pas de perdre leurs acquis une fois la guerre terminée.

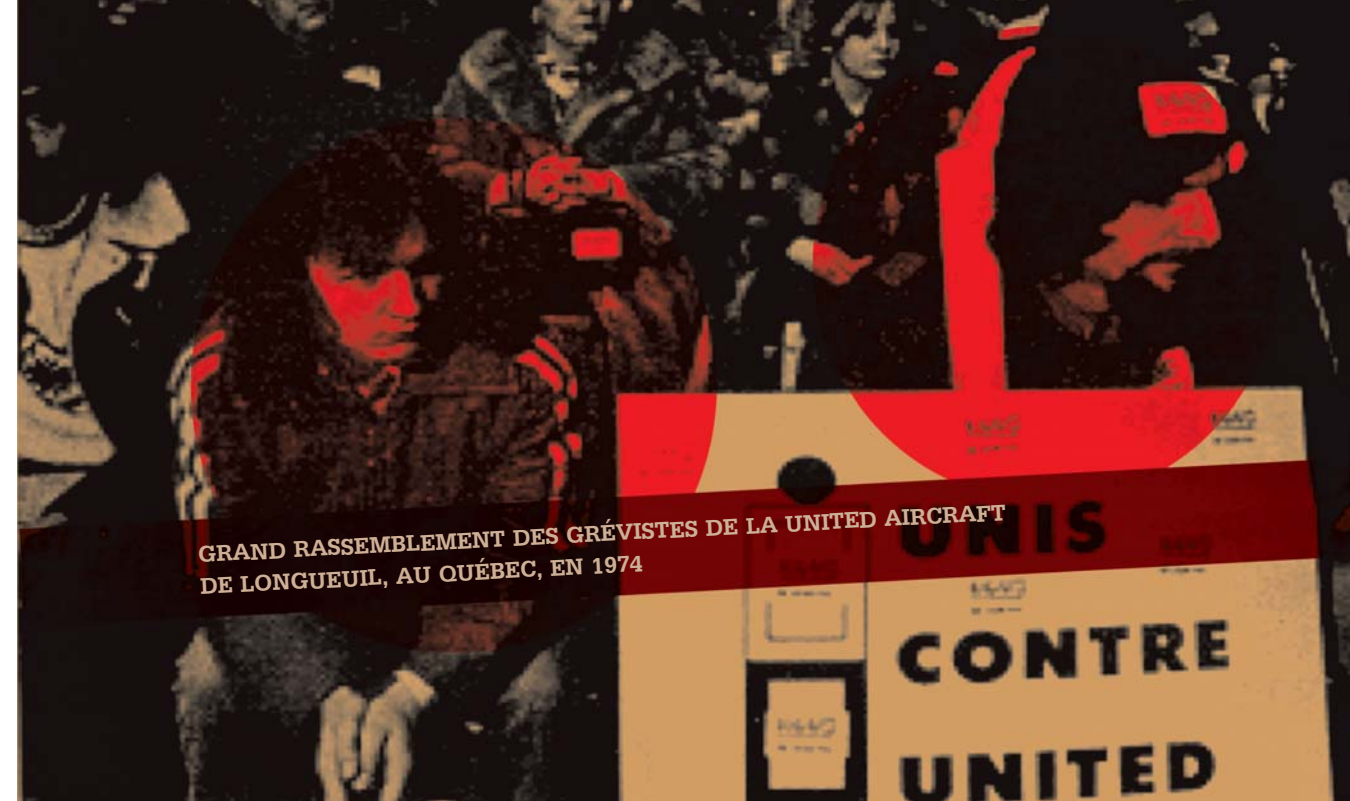
Dans les années 1950, les gouvernements provinciaux adoptent une législation de base sur les relations de travail, qui est calquée sur les règles qui étaient en vigueur pendant la guerre. De plus, la formule Rand devient le modèle consacré chez les grandes industries et entreprises. Pourtant, bien que les syndicats négocient systématiquement la formule Rand, aucune loi n'oblige encore les employeurs à l'accepter. De nombreux employeurs rejettent d'office cette demande, particulièrement dans les lieux de travail nouvellement syndiqués, dans le but de briser les reins du syndicat.

LES ANNÉES 1960 ET AU-DELÀ : LA FORMULE RAND ACQUIERT FORCE DE LOI

Au milieu des années 1960, une recrudescence du militantisme syndical et une nouvelle vague de grèves amènent le gouvernement fédéral à mettre sur pied un groupe d'étude sur les relations de travail, qui se réunit sous la présidence de H. D. Woods, doyen de la Faculté des arts et des sciences de l'Université McGill. Le « groupe de travail Woods », comme on le surnomme, constate que la lutte pour la sécurité syndicale est au cœur de plusieurs grèves de cette époque et, parmi ses nombreuses suggestions visant l'amélioration des relations de travail au Canada, il recommande que la formule Rand ait force de loi dans l'ensemble du pays. Seul le Manitoba suit cette recommandation, et il devient en 1972 la première province à imposer que la retenue à la source des cotisations syndicales fasse partie de toutes les conventions collectives¹¹.

Ce ne sera qu'à la suite de graves bouleversements et de grèves de grande envergure que la protection juridique de la formule Rand sera étendue au-delà des frontières du Manitoba. Au Québec, il faut une grève acharnée de 20 mois, débutée en 1974 à l'usine de la United Aircraft de Longueuil, pour que le Code du travail québécois soit modifié en 1977 et que les retenues à la source des cotisations syndicales deviennent obligatoires. *[Voir la page 31 pour en apprendre davantage sur la grève de 1974 de la United Aircraft.]*

Par ailleurs, en Ontario, un groupe de 80 femmes travaillant à l'usine de pièces automobiles Fleck de Centralia, nouvellement syndiquée, défie en 1978 des centaines de policiers lors d'une grève héroïque de 163 jours, qui pave la voie aux protections juridiques assurées par l'entrée en vigueur de la formule Rand en 1980. *[Voir la page 35 pour en apprendre davantage au sujet de la grève de la Fleck Manufacturing en 1978.]* Les protections juridiques de la formule Rand sont incluses dans les territoires de compétence fédérale en 1984 et, au cours des années suivantes, d'autres provinces décident de les adopter.



DÉFENDRE NOS GAINS : TENIR TÊTE AUX TENTATIVES DE SUPPRIMER NOS DROITS

Aujourd'hui, le Manitoba, le Québec, l'Ontario, Terre-Neuve-et-Labrador et le gouvernement fédéral exigent que toutes les conventions collectives comprennent la retenue à la source des cotisations syndicales ou qu'elles obligent les employeurs à l'accepter si le syndicat en fait la demande. Dans toutes les autres provinces, les travailleuses et travailleurs sont libres de négocier la formule Rand. Les protections juridiques en vigueur jouent un rôle important pour stabiliser et étendre la syndicalisation, mais il est essentiel de souligner que les efforts de certains lobbys d'entreprises et de quelques gouvernements en vue de doter le Canada de soi-disant lois du « droit au travail » ne cherchent pas seulement à supprimer les protections existantes, mais, plutôt, à faire en sorte que les lois aillent jusqu'à interdire la négociation de la formule Rand.

D'un point de vue historique, le fait d'interdire cette forme élémentaire de sécurité syndicale et de porter atteinte aussi profondément au droit de négocier des conventions collectives aurait signifié un retour aux années 1930, ou même avant. À certains égards, rendre illégale la négociation de la retenue à la source des cotisations syndicales et, en définitive, interdire aux travailleurs de faire la grève pour appuyer leurs demandes équivaut à un retour aux années 1870,

lorsque les travailleurs pouvaient être accusés de conspiration et de « se regrouper » illégalement. Or on trouve encore aujourd'hui au Canada des gens qui souhaiteraient faire reculer le progrès social d'un siècle et demi.

Quelles leçons pouvons-nous tirer de l'histoire? Il est évident que chaque avancée des droits des travailleuses et travailleurs a été réalisée après une vague de militantisme et de luttes : le mouvement des pionniers de la journée de travail de neuf heures, la promulgation de la Loi sur les syndicats ouvriers de 1872, la *Loi des enquêtes en matière de différends industriels* de 1907, la grève générale de Winnipeg, la Marche sur Ottawa, les grèves en temps de guerre, la législation clé sur les relations de travail qui a été adoptée pendant et après la Deuxième Guerre mondiale, les nombreuses actions militantes des années 1960 et au-delà.

Nous avons acquis nos gains en nous unissant pour exercer des pressions, lutter et fonder un mouvement. Nos droits ne nous ont pas été donnés ni accordés par qui que ce soit. Nous avons dû lutter pour les obtenir.

Aujourd'hui, toutes les Canadiennes et tous les Canadiens jouissent des droits et des avantages obtenus par ceux qui les ont précédés. Et si ces pionniers étaient encore avec nous, permettraient-ils que l'on mette fin à ces acquis? Et vous?



DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS DE L'USINE FLECK DE CENTRALIA, EN ONTARIO, CÉLÈBRENT EN 1978 LEUR VICTOIRE : « LA GRÈVE DE LA FLECK EST TERMINÉE! LES TUA OBTIENNENT LA RETENUE À LA SOURCE DES COTISATIONS SYNDICALES! »



NOUS AVONS REMPORTÉ NOS VICTOIRES EN EXERÇANT DES PRESSIONS, EN LUTTANT ET EN CRÉANT UN MOUVEMENT COLLECTIF. NOS DROITS NE NOUS ONT PAS ÉTÉ DONNÉS NI ACCORDÉS PAR QUI QUE CE SOIT. NOUS AVONS DÛ NOUS BATTRE POUR LES OBTENIR.

En 1978, des grévistes de l'usine de pièces automobiles Fleck, à Centralia (Ontario), empêchent des briseurs de grève de passer