



comment avons-nous obtenu

# NOS DROITS

La formule Rand et la lutte pour obtenir la sécurité syndicale

Proceedings of hearings held before  
Honourable I. C. Rand, appointed as  
Arbitrator under Order in Council  
P.C. 7151, of November 28, 1945, to  
settle points of difference between  
the Ford Motor Company of Canada  
Limited and Local 200, United Auto-  
mobile, Aircraft and Agricultural  
Implement Workers of America (CIO).  
Hearings held in the offices of the  
Ford Motor Company of Canada Limited  
Toronto, Ontario, commencing Januar

# Table des matières

LA CRÉATION DES SYNDICATS AU CANADA	PAGES 5-18
LA GRÈVE DE L'USINE FORD À WINDSOR, 1945	PAGES 21-25
LA FORMULE RAND, 1946	PAGES 27-29
LA GRÈVE DE LA UNITED AIRCRAFT, 1974	PAGES 31-33
LA GRÈVE DE L'USINE FLECK, 1978	PAGES 35-37
NOTES EN FIN DE DOCUMENT / MENTIONS DE SOURCES / OUVRAGES DE RÉFÉRENCE	PAGES 38-40



# comment avons-nous obtenu NOS DROITS

## La formule Rand et la lutte pour obtenir la sécurité syndicale

*« Avoir de l'espoir lorsque les temps sont difficiles n'est pas seulement une vision bêtement romantique. Cet espoir repose sur la réalité que l'histoire de l'être humain est faite de cruauté, mais aussi de compassion, de sacrifices, de courage, de bonté... Dans toute cette histoire si complexe, c'est ce sur quoi nous portons attention qui détermine nos vies. Si nous ne voyons que les pires aspects, cela détruit notre capacité de faire quoi que ce soit. Si nous nous rappelons au contraire les moments, et ils sont nombreux, où les gens se sont conduits d'une manière admirable, alors nous aurons l'énergie de passer à l'action. »*

*Howard Zinn, historien des droits des travailleurs et des droits civils*

Aujourd'hui, il peut être facile de tenir pour acquis nos droits fondamentaux à la liberté d'association, à une représentation démocratique dans les lieux de travail et à la libre négociation collective, comme si nous en avions toujours bénéficié. Mais ces droits ne sont pas arrivés sans effort; ils ne nous ont pas été offerts en cadeau par des employeurs éclairés ou de gentils gouvernements.

Comme tant d'autres percées en matière de droits de la personne, toutes les étapes vers le progrès social ont été gagnées après une chaude lutte. Les droits fondamentaux des travailleurs dont jouissent aujourd'hui toutes les Canadiennes et tous les Canadiens sont le fruit des luttes menées par les générations d'hommes et de femmes qui nous ont précédés en milieu de travail.

Beaucoup ont entendu parler de la décision critique du juge Ivan Rand, nommé arbitre en 1946 pour mettre fin à la grève qui se poursuivait depuis 99 jours à l'usine de la société Ford du Canada, à Windsor, en Ontario. Connue sous le nom de « formule Rand », cette décision a fini par être appliquée à l'ensemble du Canada. Elle accorde une sécurité syndicale de base et exige que toutes les travailleuses et tous les travailleurs couverts par une convention collective paient des cotisations syndicales. Cela dit, la lutte pour obtenir la sécurité syndicale au Canada a débuté bien avant 1946, et elle ne s'est pas terminée cette année-là non plus.

À un moment où les puissantes entreprises et leurs amis au gouvernement essaient de faire régresser les droits des travailleurs, nous avons d'importantes leçons à tirer des histoires inspirantes, souvent passées sous silence, des travailleurs et des militants qui nous ont précédés. Il est bon de savoir comment les droits dont nous jouissons aujourd'hui ont été gagnés.

À UN MOMENT OÙ LES PUISSANTES ENTREPRISES ET LEURS AMIS AU GOUVERNEMENT ESSAIENT DE FAIRE RÉGRESSER LES DROITS DES TRAVAILLEURS, NOUS AVONS D'IMPORTANTES LEÇONS À TIRER DES HISTOIRES INSPIRANTES, SOUVENT PASSÉES SOUS SILENCE, DES TRAVAILLEURS ET DES MILITANTS QUI NOUS ONT PRÉCÉDÉS. IL EST BON DE SAVOIR COMMENT NOS DROITS ONT ÉTÉ OBTENUS.

En 1945, des travailleurs de la Motor Products Company (MPC), membres de la section locale 195 des TUA, participent à un piquet de grève contre la société Ford du Canada, pour appuyer la section locale 200

# 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<sup>e</sup> 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, etc<sup>1</sup>.

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 travail<sup>2</sup>. 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 »



LE 15 MAI 1872, LES PIONNIERS DU MOUVEMENT POUR UNE JOURNÉE DE TRAVAIL DE 9 HEURES DÉFIENT L'OPPOSITION ET ORGANISENT UNE MANIFESTATION QUI RASSEMBLE 1500 TRAVAILLEURS DE HAMILTON

préoccupations du mouvement syndical pendant les 60 prochaines années.

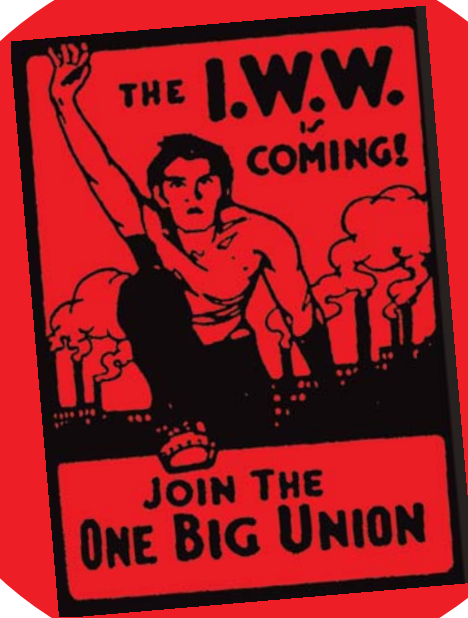
Les premières tentatives visant à mettre sur pied des syndicats de masse au Canada sont une source d'inspiration pour les générations qui suivent et leur apprennent d'importantes leçons. Dans l'industrie du charbon en Nouvelle-Écosse, par exemple, la Provincial Workman's Association (PWA) commence à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

des pressions pour obtenir de meilleures conditions<sup>3</sup>. Tout au long des années 1880, les Chevaliers du travail, une organisation présyndicale ayant pris naissance aux États-Unis, ont fait de grandes percées en mobilisant tous les travailleurs autour d'un programme de vastes réformes sociales, ce qui leur a permis de mettre sur pied plus de 200 assemblées locales et recruter plus de 14 000 membres canadiens<sup>4</sup>. La PWA et les Chevaliers du travail sont cependant des organisations de courte durée. La récession de 1893, les changements apportés à l'industrialisation et des stratégies limitées sonnent le glas des mouvements de syndicalisation de masse jusque bien plus tard au 20<sup>e</sup> siècle. Même si ces premières tentatives de fonder des syndicats de masse n'ont pu être permanentes, elles démontrent non seulement la capacité et l'ardent désir des travailleurs à se syndiquer, mais aussi la fragilité des organisations de travailleurs.

## LES DÉBUTS DU SYNDICALISME INDUSTRIEL : UNE OPPOSITION ACHARNÉE

À l'aube du 20<sup>e</sup> siècle, l'idée d'un syndicalisme industriel commence à prendre forme, s'appuyant sur les efforts entrepris auparavant pour syndiquer de grands nombres de travailleurs et découlant en grande partie des espoirs et des efforts des socialistes et des communistes, qui cherchent à unifier les travailleurs par delà les frontières.

Au cours de la décennie précédant la Première Guerre mondiale, les premiers syndicats industriels du Canada font des pas de géant en recrutant comme membres tous les travailleurs, et non seulement les travailleurs qualifiés et les artisans. En Colombie-Britannique et en Alberta, la Western Federation of Miners (WFM) et les United Mine Workers of America (UMWA) recrutent les mineurs et les travailleurs des mines et des gisements de charbon. Les Travailleurs industriels du monde (IWW), surnommés « Wobblies », font des percées dans les camps de bûcherons et parmi les constructeurs de chemin de fer du pays. À l'Est, les UMWA s'étendent jusqu'en Nouvelle-Écosse, alors que les travailleurs du textile de l'Ontario et du Québec rejoignent les rangs de l'International Ladies' Garment Workers' Union



Affiche de recrutement des Travailleurs industriels du monde (IWW), vers 1910

(ILGWU) et de la Fédération canadienne des travailleurs du textile. C'est ainsi que de nouveaux syndicats industriels gagnent du terrain et étendent leur présence au-delà des principales industries technologiques de l'époque, y compris les chemins de fer (United Brotherhood of Railway Workers) et les télégraphistes (Commercial Telegraphers Union of America). Ces premiers syndicats industriels participent à d'innombrables grèves, souvent héroïques, et à d'autres formes de luttes pour faire avancer le mouvement syndical.

Comme pratiquement aucune loi ne protège à cette époque les syndicats, les employeurs ont recours à tous les moyens possibles pour intimider les travailleurs : comme condition d'emploi, ils obligent les postulants à un emploi à signer un « contrat de jaune », dans lequel ils doivent promettre de ne jamais adhérer à un syndicat; ils refusent de reconnaître les syndicats qui sont créés; ils placent les travailleurs en lock-out et les obligent à faire des grèves; ils font appel à des briseurs de grève et tentent d'affamer les travailleurs. La plupart du temps, les gouvernements de l'époque envoyaient rapidement les policiers et l'armée pour intervenir activement en faveur des employeurs.

Au début du 20<sup>e</sup> siècle, le gouvernement fédéral présente une motion visant à endiguer une montée de militantisme, particulièrement après qu'une violente grève ait éclaté dans les gisements de charbon de Lethbridge, en Alberta, en 1906, et instaure une nouvelle loi l'année suivante. La *Loi des enquêtes en matière de différends* industriels de 1907 exige une période de conciliation et d'enquête avant de déclencher une grève. Mais cette loi n'accorde aucune protection aux organisateurs et n'oblige pas les employeurs à

reconnaître les syndicats. Au lieu de cela, elle amène l'État à jouer un rôle de médiateur dans les conflits de travail plutôt que de simplement les supprimer, et elle est la première à conférer aux négociations collectives une légitimité législative, quoique limitée et fragile.

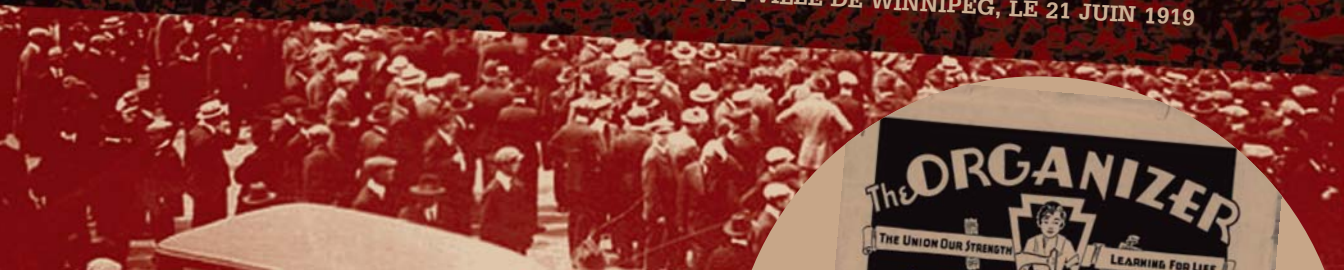
Dans les années précédant la Première Guerre mondiale, ces organisations naissantes tantôt progressent, tantôt reculent, remportent de grandes victoires et essuient de cuisantes défaites. De plus, leur leadership subit de plus en plus de répression de la part du gouvernement par le truchement de « chasses aux rouges » et de tentatives visant à débarrasser le Canada de l'influence « d'extrémistes étrangers ». Mais après l'hécatombe de la guerre, les soldats qui reviennent au pays et les autres travailleurs rejoignent les rangs du mouvement grandissant de l'internationalisme, parfois inspirés par les événements révolutionnaires qui surviennent en



Affiche placée dans la fenêtre d'un véhicule, permettant à une manifestation de se dérouler dans les rues de Winnipeg en juin 1919



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 étincelles<sup>5</sup>.

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 grèves<sup>6</sup>.

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 membres<sup>7</sup>.

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



LA « MARCHÉ SUR OTTAWA », KAMLOOPS, C.-B., EN 1935

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'entente<sup>8</sup>.

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 jurisprudence<sup>9</sup>.

## 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 grève<sup>10</sup>. Les employeurs et les gouvernements apprennent à leurs dépens que les travailleurs n'accepteront pas de perdre leurs acquis une fois la guerre terminée.

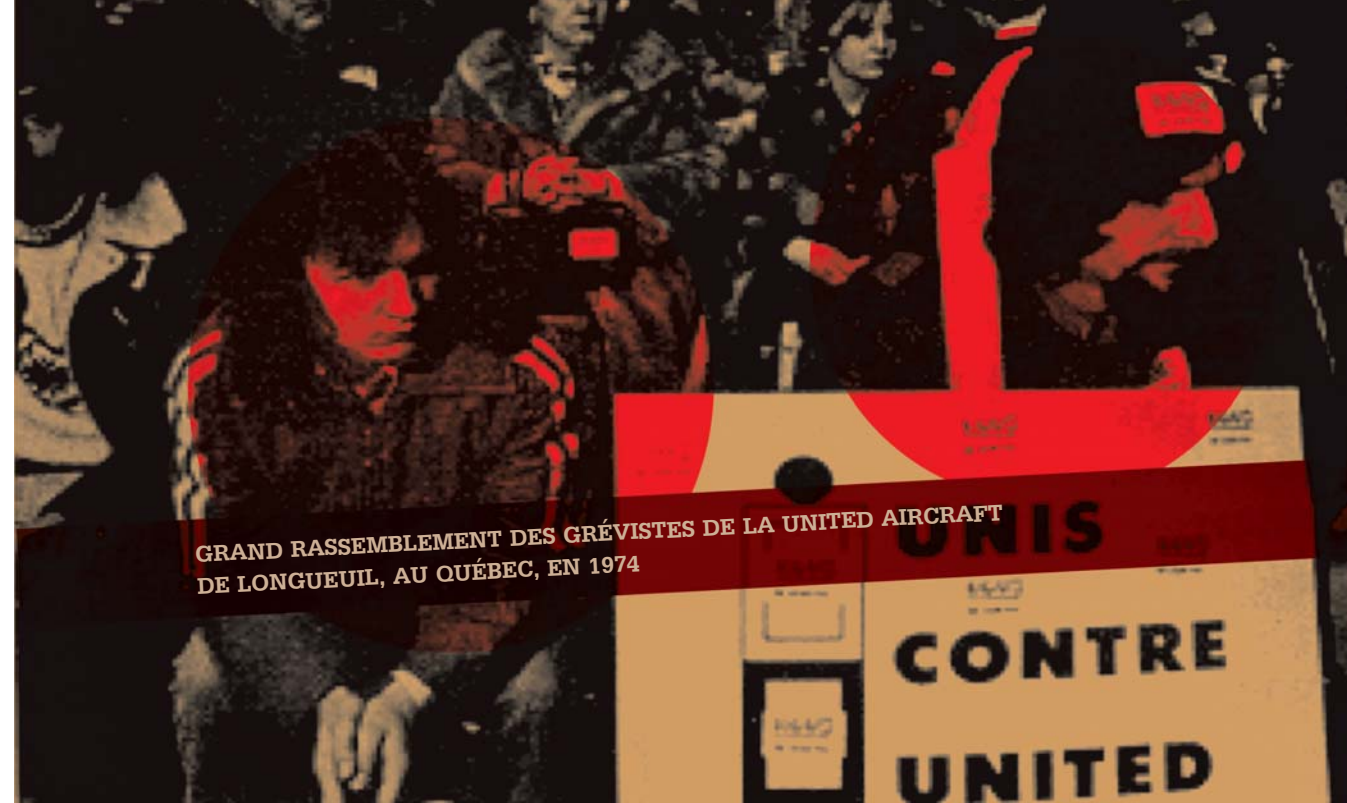
Dans les années 1950, les gouvernements provinciaux adoptent une législation de base sur les relations de travail, qui est calquée sur les règles qui étaient en vigueur pendant la guerre. De plus, la formule Rand devient le modèle consacré chez les grandes industries et entreprises. Pourtant, bien que 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 collectives<sup>11</sup>.

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.

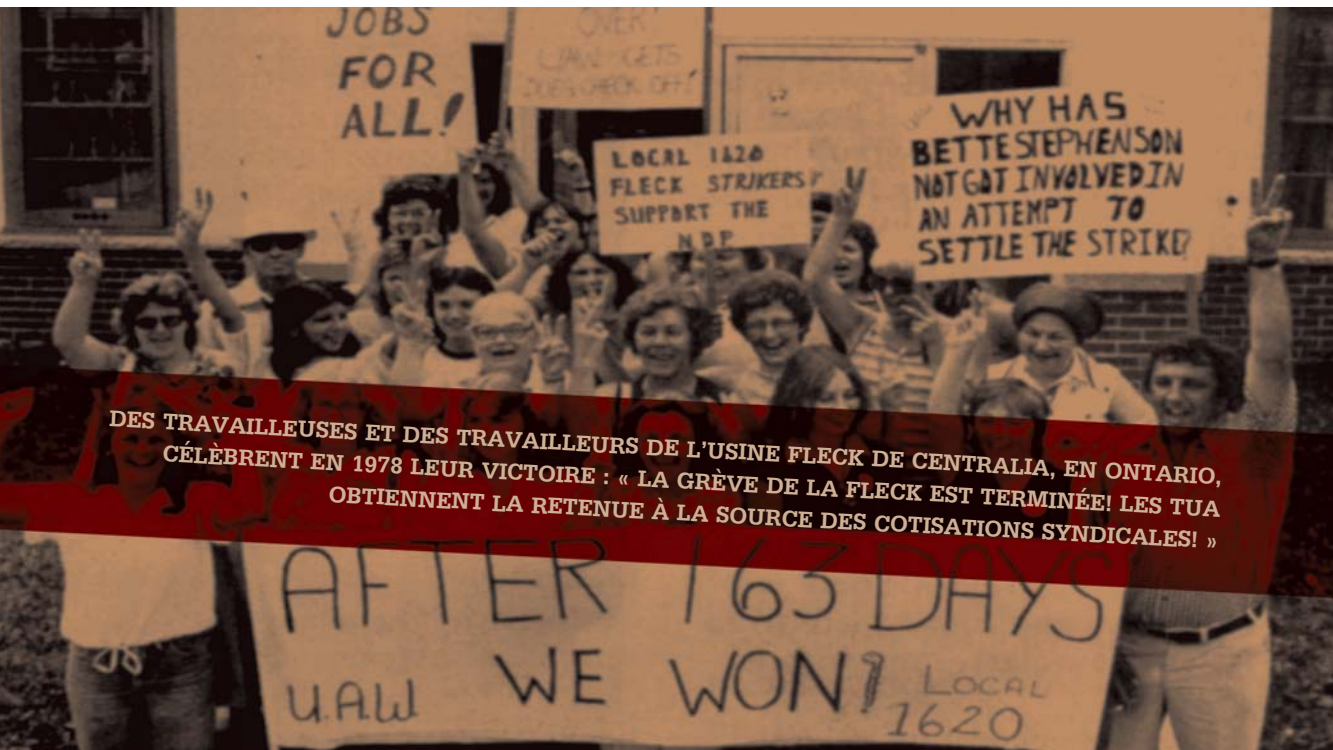
D'un point de vue historique, le fait d'interdire cette forme élémentaire de sécurité syndicale et de porter atteinte aussi profondément au droit de négocier des conventions collectives aurait signifié un retour aux années 1930, ou même avant. À certains égards, rendre illégale la négociation de la retenue 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



LA GRÈVE A ÉTÉ UN SUCCÈS NON SEULEMENT PARCE QU'ELLE A REMPORTÉ LA LUTTE POUR LA SÉCURITÉ SYNDICALE, MAIS AUSSI PARCE QU'ELLE A PERMIS D'ÉTABLIR LA LÉGITIMITÉ DES SYNDICATS AU CANADA.



Des femmes participent au piquet de grève sur la rue Charles, à Windsor



## LA GRÈVE DE L'USINE

# FORD DE WINDSOR,

# en 1945

En 1945, les membres de la section locale 200 des TUA, à l'usine Ford de Windsor, en Ontario, font de la « sécurité syndicale » une de leurs principales revendications.

De nombreux employeurs souhaitent utiliser la fin de la guerre comme prétexte pour retourner aux conditions qui prévalaient avant la guerre, alors que les travailleurs n'avaient pas le droit de former des syndicats. Pour s'assurer de conserver ses acquis, la section locale 200 demande à son employeur d'accepter la formation d'un atelier syndical et la retenue à la source des cotisations syndicales. Ford a accordé ces conditions aux travailleurs de son usine de la rivière Rouge à Detroit, en 1941. Il était essentiel d'obtenir la sécurité syndicale afin de permettre au syndicat de représenter efficacement ses membres. Durant la guerre, les TUA devaient percevoir les cotisations directement de leurs membres, sur une base mensuelle. Comme le syndicat compte des milliers de membres, cela devient une activité à plein temps et limite son fonctionnement.

Les négociations sont suspendues et, le 12 septembre 1945, 11 000 travailleurs de l'usine Ford déclenchent une grève qui durera 99 jours. La grève de l'usine Ford de Windsor en 1945 marque l'histoire. Non seulement pose-t-elle le principe de la sécurité syndicale, mais elle permet également de conserver les gains acquis par le syndicat pendant les années de guerre où régnait le plein emploi. Les syndicats peuvent désormais prendre leur place en tant qu'élément



Le 12 septembre 1945, les grévistes organisent un piquet de grève devant l'usine 1, bloquant les portes de la rue Sandwich

légitime de la société canadienne. Au début de la grève, la Deuxième Guerre mondiale vient à peine de se terminer. Des milliers de soldats reviennent au Canada et réintègrent le monde du travail. Les entreprises cherchent à revenir aux conditions de l'avant-guerre, alors qu'elles exerçaient un plus grand contrôle sur leurs travailleurs. En défiant la plus importante société du pays, les travailleurs de Ford tracent la voie en établissant un climat de confiance et prouvent aux travailleurs canadiens que cela vaut la peine de lutter pour obtenir des gains.

## LE BLOCUS

Durant la grève, les grévistes ferment la centrale électrique de la société, arrêtant par la même occasion le système de chauffage de l'usine. À mesure que l'hiver approche, la pression s'intensifie pour faire redémarrer la centrale. La commission de police de l'endroit propose alors de recourir à la force, ne tenant pas compte de l'avis du maire, Art Reume, qui appuie la grève. Au même moment, la province envoie des centaines d'agents de la Police provinciale de l'Ontario et de la GRC. Roy England, président de la section locale 200 des TUA, exprime son indignation par rapport à la menace croissante d'une attaque policière :

*« Les membres de la commission de police proposent de faire appel aux policiers pour passer outre aux lignes de piquetage et escorter des gardiens à la centrale électrique, ce qui n'est rien de moins qu'une tentative de briser la grève. Ce n'est pas pour cela que nos soldats qui rentrent au pays et les travailleurs de la production ont combattu pendant la guerre et qu'ils ont si glorieusement aidé le Canada à jouer son rôle dans la victoire. »*

**Mary E. Baruth-Walsh et G. Mark Walsh, *Strike : 99 Days On The Line*, p. 66.**

Le 5 novembre, la tension monte alors que 8 000 travailleurs provenant de 25 usines, mobilisés par la section locale 195, débrayent en solidarité avec les travailleurs de Ford. Ils tiennent bon pendant un mois sans toucher d'indemnités de grève. Le lendemain, le syndicat, anxieux d'éviter un bain de sang, organise un blocus d'automobiles et de camions s'étendant sur 20 blocs autour de la gigantesque usine de Ford.

Dans l'extrait suivant, le directeur canadien, George Burt, décrit le blocus de Windsor.

*« À cette époque, nous n'étions pas aussi bien nantis que les Américains et, par conséquent, nous n'étions pas aussi nombreux à posséder une automobile, mais la plupart des travailleurs qui en avaient une ont répondu à notre appel, et ils ont bloqué les rues de sorte que les moyens de transport public ont été pris au piège dans la congestion en descendant la promenade Riverside, renforçant malgré eux notre blocus.*

*Les chauffeurs d'autobus de la ville étaient syndiqués, et je ne sais pas s'ils ont agi de manière intentionnelle, mais ils se sont empêtrés dans cet immense embouteillage d'automobiles. Nous avons toutefois fait une erreur. Il y avait un homme qui transportait du poisson et, à notre invitation, il a laissé son camion au milieu de la manifestation. Il y est resté pendant des jours et lorsque le temps s'est réchauffé, nous avons beaucoup regretté d'avoir invité le poissonnier. »*

***Where Was George Burt?, brochure des TUA, p. 40.***



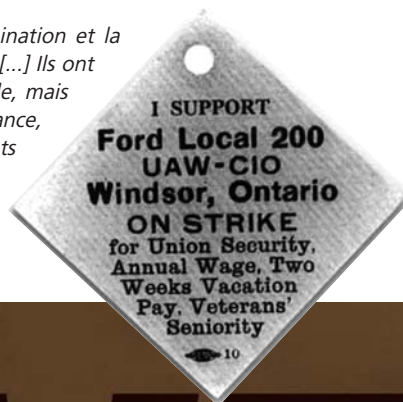
Des agents de la Gendarmerie royale du Canada débarquent d'un avion nolisé en provenance d'Ottawa, le 5 novembre 1945

Trois jours plus tard, le blocus était levé. Nous avons gagné. La police et la GRC ne sont pas intervenues. Le 23 novembre, après la reprise des négociations, la centrale électrique redémarre avec la permission de la section locale 200.

La grève a reçu un solide appui de la communauté de Windsor. Les soldats qui revenaient du front ont pris part aux manifestations de solidarité dans les rues. Des groupes confessionnels et des entreprises locales ont soutenu les grévistes et leurs familles. Les Dames auxiliaires ont nourri les 11 000 piqueteurs. Les syndicats des quatre coins du pays ont offert un soutien financier.

L'extrait suivant est tiré d'une lettre rédigée par le comité de grève de Ford en 1945 aux syndicats de Toronto pour demander une aide financière.

« Dans toute l'histoire du Canada, aucune grève n'a autant capté l'imagination et la sympathie des travailleurs canadiens que l'actuelle grève de l'usine Ford. [...] Ils ont livré une lutte héroïque non seulement pour garantir la sécurité syndicale, mais aussi pour obtenir de plus longues vacances payées, un régime d'assurance, une hausse des salaires, un salaire minimum vital et d'autres points essentiels pour assurer la sécurité économique des travailleurs. Nous vous



exhortons, vous et vos membres, à faire un don aux grévistes de l'usine Ford dès aujourd'hui, parce que le dénouement de cette grève déterminera les conditions de travail qui prévaudront au Canada pendant les prochaines années. »

Mary E. Baruth-Walsh et G. Mark Walsh, *Strike : 99 Days On The Line*, p. 37.

## FIN DE LA GRÈVE

Le 29 novembre, le gouvernement fédéral présente une proposition pour mettre fin à la grève. Cette proposition inclut l'arbitrage exécutoire au sujet de l'atelier syndical et de la retenue à la source des cotisations syndicales. Le 16 décembre, après 99 jours de grève, les membres de la section locale votent pour l'acceptation des conditions et l'autorisation de soumettre la question relative à la sécurité syndicale à l'arbitrage d'un tiers, à condition que l'arbitre soit une personne bien disposée à l'égard du syndicat. La décision de l'arbitre, le juge Ivan Rand, accorde la retenue à la source des cotisations syndicales, mais non l'atelier syndical.

La grève est un succès non seulement parce qu'elle remporte la lutte pour la sécurité syndicale, mais aussi parce qu'elle permet d'établir la légitimité des syndicats au Canada. Cette victoire encourage les travailleurs syndiqués du Canada à lutter pour conserver les gains acquis après la guerre. Dans son rapport présenté au Conseil canadien à la fin de la grève, George Burt résume bien le point de vue du syndicat :

« Nous sommes convaincus d'avoir gagné la grève, et nous avons confiance que l'importance de cette grève a permis au gouvernement de mieux comprendre les problèmes des travailleurs syndiqués et que la population canadienne s'est rendu compte que le redressement de l'après-guerre dépend en grande partie du mouvement syndical. Nous croyons que la grève aura comme répercussion de rendre les manufacturiers plus conciliants lorsque nos demandes de hausses salariales seront rendues sur la place publique. »

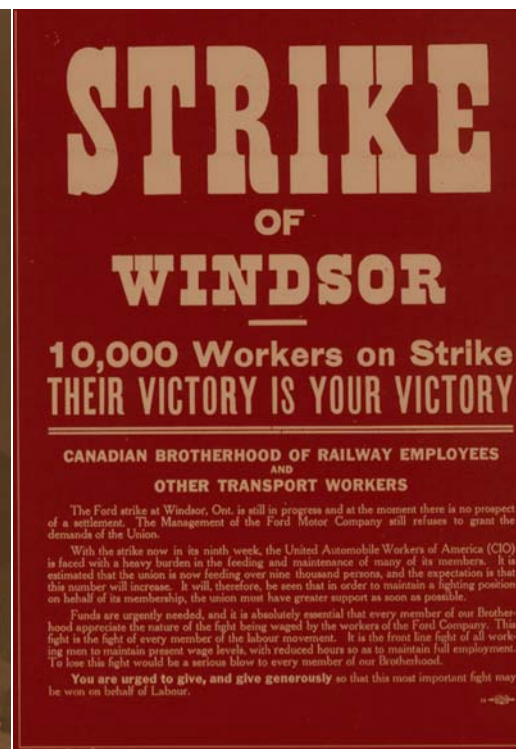
Rapport au Conseil canadien, les 19 et 20 janvier 1946.

La section locale 200 cherche aussi à obtenir des avantages médicaux, deux semaines de vacances payées et des droits d'ancienneté pour les anciens combattants. Dans un « atelier syndical », tous les employés d'une usine doivent systématiquement adhérer au syndicat en place. Grâce à la retenue à la source des cotisations syndicales, l'employeur prélèvera dorénavant les cotisations syndicales des chèques de paye des membres et les remettra ensuite au syndicat.

En 1941, les TUA de l'usine Ford de Detroit avaient obtenu de très bons résultats grâce à leur blocus.



Le 2 novembre 1945, Henry Howarth diffuse des messages pour appuyer les grévistes, dans une « voiture de sonorisation »





**LA  
FORMULE  
RAND**

**A  
ÉTÉ  
APPLIQUÉE  
PARTOUT**

**OÙ  
LE  
SYNDICAT  
ÉTAIT  
ASSEZ  
FORT**

**POUR  
OBLIGER  
LES  
EMPLOYEURS  
À  
L'ACCEPTER**



# LA FORMULE RAND, 1946

Le juge Ivan Rand, de la Cour suprême du Canada

La grève de l'usine Ford se termine en décembre 1945, à la condition que les principaux enjeux, l'atelier syndical et la retenue à la source des cotisations syndicales, soient soumis à un arbitrage. Le 29 janvier 1946, l'arbitre, le juge Ivan Rand, présente son rapport, qui est désormais connu sous le nom de « formule Rand ». Le juge Rand n'est pas en faveur de l'atelier syndical, mais il accorde la retenue à la source des cotisations syndicales.

La décision du juge Rand repose sur le principe fondamental voulant que toutes les personnes qui profitent des avantages procurés par un syndicat doivent payer des cotisations syndicales, qu'elles souhaitent devenir membres ou non. Cette décision devait être mise en application en obligeant la retenue à la source des cotisations syndicales. Le juge Rand écrit dans sa décision :

« Je considère tout à fait équitable que tous les employés soient tenus de porter leur part du fardeau des dépenses engagées pour l'application de la loi régissant leur emploi, c'est-à-dire leur convention collective; il est juste qu'ils assument leur part des coûts puisqu'ils profitent des avantages. »

*Le juge Rand, le 29 janvier 1946.*



Signature de la convention collective entre la section locale 200 et la société Ford du Canada, en janvier 1946

Grâce à la décision du juge Rand, la sécurité syndicale est assurée et la formule Rand devient rapidement un modèle de sécurité syndicale lors de la négociation collective, non seulement pour les TUA, mais pour tous les syndicats de l'ensemble du pays.

La formule Rand est appliquée partout où le syndicat est assez fort pour obliger les employeurs à l'accepter. Elle passe rapidement de la convention collective de l'usine Ford à d'autres conventions négociées avec des industries partout au Canada. En 1949, 40 usines du Canada représentées par les TUA sont couvertes par la formule Rand.

## DES GAINS ET DES PERTES

La décision du juge Rand est un compromis et tout le monde est heureux du dénouement. Avant la formule Rand, un vaste réseau de délégués et d'anciens délégués syndicaux était en place dans l'usine. La perception mensuelle des cotisations syndicales tisse des liens étroits entre les délégués et les membres. La formule Rand libère les délégués de cette tâche. Il s'ensuit que les membres auront dorénavant moins de contacts directs avec leurs délégués. Par conséquent, les

délégués pourraient devenir plus indépendants des membres et les membres pourraient participer moins activement aux prises de décision de leur syndicat. Par ailleurs, le syndicat a plus de ressources et de temps pour se développer et travailler dans l'intérêt de ses membres.

La décision du juge Rand souligne aussi l'obligation du syndicat de maintenir l'ordre au sein de ses membres et lui confie la responsabilité d'empêcher le déclenchement de grèves sauvages. Des pénalités sont prévues pour le syndicat en cas de telles grèves.

Le juge Rand renforce les règlements canadiens du temps de la guerre, qui interdisaient la tenue de grèves sauvages. C'est l'une des différences qui existent alors entre la législation du travail du Canada et celle des États-Unis. Aux États-Unis, dans la foulée de la *Loi Wagner* de 1935, les travailleurs ont le droit de déclencher une grève pendant la durée d'une convention collective pour des questions non résolues comme la santé, la sécurité ou les normes de production. Par contre, au Canada, les travailleurs n'ont jamais eu le droit d'organiser de grèves sauvages.

Il faut attendre la fin des années 1970 pour que la formule Rand ait force de loi en Ontario et au Québec.



Cour suprême du Canada





**LA FORMULE RAND EST VITE DEVENUE UN MODÈLE DE LA SÉCURITÉ SYNDICALE DANS LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES**



## LA GRÈVE DE LA **UNITED AIRCRAFT**, en **1974**

Au Québec, la longue et rude grève menée par 2 000 travailleuses et travailleurs de la United Aircraft (aujourd'hui Pratt and Whitney), membres de la section locale 510 des TUA, débute le 7 janvier 1974 et se poursuit pendant 20 mois. C'est l'une des plus longues et des plus violentes grèves de l'histoire canadienne. Déclenchée au départ pour les salaires et les avantages, cette grève cherche par la suite à obtenir la reconnaissance syndicale et la formule Rand. C'est l'un des affrontements les plus importants des années 1970.

- Elle établit les TUA au Québec comme un syndicat militant qui appuie les droits nationaux de la province et qui n'a pas peur de livrer les batailles les plus dures du mouvement des travailleurs.
- La grève de la United Aircraft crée des tensions entre les TUA du Canada et la direction du syndicat international, qui mènent à la croissance du nationalisme canadien et incitent le Québec à demander l'autonomie au sein du syndicat.
- La brutale répression policière contre les travailleurs des TUA retourne la population contre le gouvernement fédéral et contribue à faire élire le Parti Québécois (PQ) en 1976.
- Cette grève aide à faire pression sur le gouvernement du PQ pour que la formule Rand (retenue à la source des cotisations syndicales) soit appliquée à toutes les travailleuses et tous les travailleurs syndiqués du Québec en 1977. (dues check-off) for all unionized Quebec workers in 1977.

Pour de nombreux Québécois :

*La grève a fini par symboliser le refus des Québécois d'être traités comme des colonisés par une multinationale basée à l'étranger qui refuse d'accepter les normes devenues courantes en Ontario, la province voisine.*

**Sam Gindin, Les Travailleurs canadiens de l'automobile, 1995, p. 164**

En raison des sentiments anti-français exprimés par la compagnie (dont le siège social est au Connecticut), la grève devient rapidement une cause pour les TUA et les mouvements syndicaux canadiens et québécois. Les TUA injectent de l'argent dans la grève et le conseil exécutif international des TUA vote pour accorder des fonds supplémentaires. Toutefois, Emil Mazey, alors secrétaire-trésorier des TUA, s'oppose à la motion de soutien de la grève. Il veut qu'elle se termine et, alors que le directeur canadien, Dennis McDermott, est à l'étranger, il envoie des lettres aux grévistes et à toutes les sections locales du Canada, accusant la section locale 510 d'avoir commis une fraude en vue de tirer des avantages supplémentaires. Cette lettre est trompeuse, car en fait les fonds sont affectés à l'aide d'urgence destinée aux grévistes. Le geste de Mazey risque de fragiliser la position du syndicat dans le conflit avec la United Aircraft.

Lors de la réunion suivante du Conseil canadien, Dennis McDermott, furieux, dénonce Emil Mazey, et reçoit l'appui pour sa résolution condamnant les actions de ce dernier. C'est la première fois qu'un directeur canadien demande de renverser une question de politique de grande portée :

*À la suite d'un étrange retournement de situation, la sensibilité à l'égard du nationalisme québécois ouvre la voie à une expression fondamentale de la souveraineté et du nationalisme du Canada.*

**Sam Gindin, Les Travailleurs canadiens de l'automobile, 1995, p. 164**

La United Aircraft engage des briseurs de grève pour faire fonctionner l'usine. À la suite d'une tentative de médiation ratée en mai 1975, un groupe de grévistes occupe l'usine et exige que l'on trouve une solution à la grève. La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) organise alors à l'extérieur de l'usine un rassemblement de grande envergure auquel participent 100 000 sympathisants.

À l'arrivée de la police antiémeute de la province, les grévistes tentent de se rendre pacifiquement. Mais même si les grévistes brandissent des drapeaux blancs en signe de capitulation, ils sont battus par les policiers et plusieurs d'entre eux sont gravement blessés. Trente-quatre grévistes subissent un procès et trois sont emprisonnés pendant près de quatre mois.

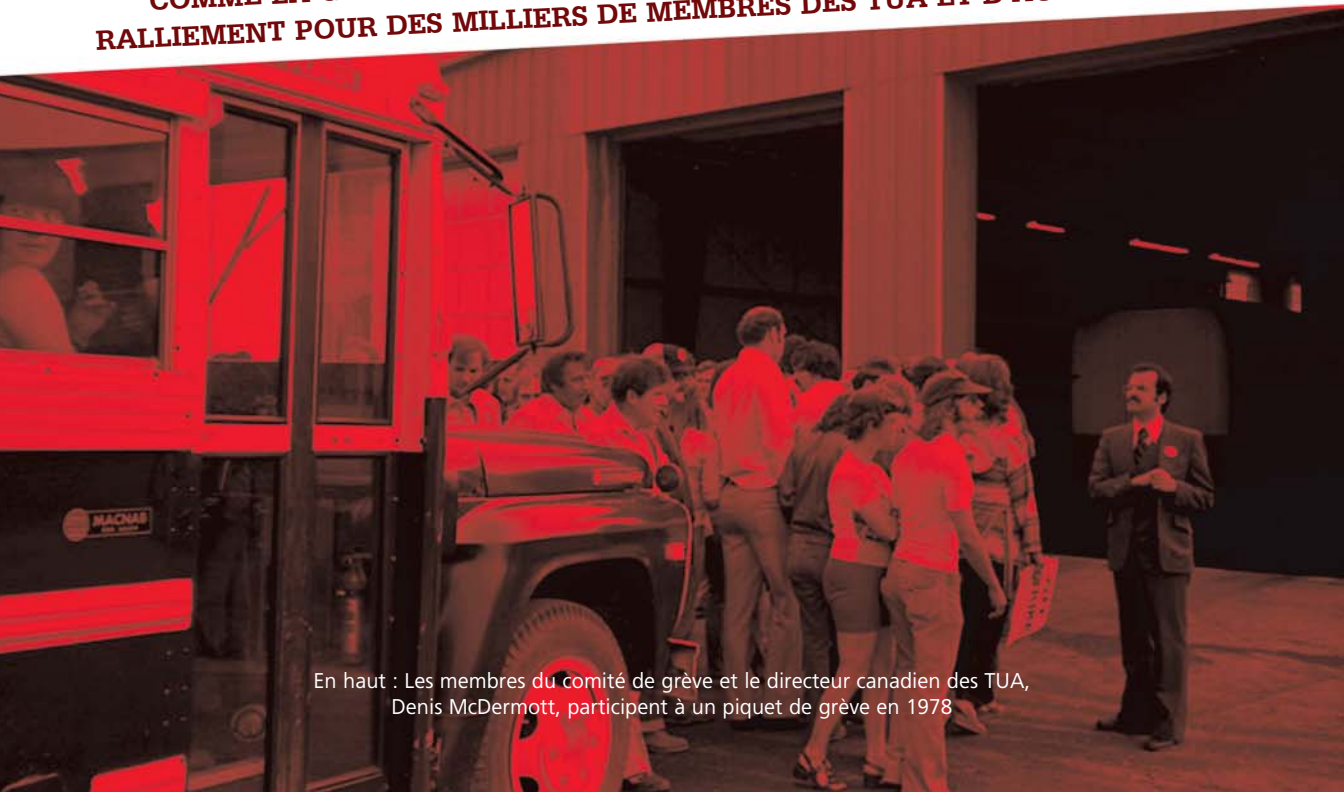
Finalement, au vingtième mois de la grève, le premier ministre Robert Bourassa propose un règlement qui satisfait l'employeur et que les TUA conviennent de recommander à leurs membres. Le 26 août 1975, les membres de la section locale 510 votent pour l'entente.

Le syndicat obtient la plupart de ses revendications, notamment les heures supplémentaires volontaires, mais il ne réussit pas à convaincre l'employeur d'accepter la formule Rand. En 1977, le gouvernement du Parti Québécois, nouvellement élu, apporte des réformes majeures au Code du travail, y compris la formule Rand et la loi anti-briseurs de grève.





COMME LA GRÈVE TRÂINAIT EN LONGUEUR, ELLE EST DEVENUE UN POINT DE RALLIEMENT POUR DES MILLIERS DE MEMBRES DES TUA ET D'AUTRES SYNDICATS



En haut : Les membres du comité de grève et le directeur canadien des TUA, Denis McDermott, participent à un piquet de grève en 1978



## LA GRÈVE DE L'USINE FLECK, en 1978

Les travailleurs de l'usine Ford obtiennent l'application de la formule Rand lors de leur grève historique de 1945. Pourtant, en 1977, aucune loi ne fait de la « formule Rand » un droit pour tous les travailleurs syndiqués.

*« Au début, Fleck semblait être une affaire de routine, simplement la négociation d'une première convention collective. Il s'agissait d'une petite usine de pièces automobiles, comptant 140 employés, en majorité des femmes. L'état de cet endroit était simplement épouvantable. L'usine était infestée de rats et de souris. Les mesures de sécurité étaient négligeables, la machinerie était dangereuse et il n'y avait que quatre toilettes. Comme si cela ne suffisait pas, un grand nombre de femmes étaient harcelées sexuellement par les hommes occupant des postes aux échelons supérieurs de la gestion. »*

**Bob White, *Hard Bargains*, 1987, p. 134.**

Les travailleuses et les travailleurs de l'usine de pièces automobiles Fleck de Centralia, en Ontario, produisent des faisceaux de câbles et gagnent juste un peu plus que le salaire minimum. À l'automne de 1977, les TUA recrutent la majorité des travailleuses et des travailleurs et obtiennent l'accréditation de la section locale 1620. Cependant, au mois de mars de l'année suivante, une première convention collective n'est toujours pas négociée. L'employeur refuse de se plier aux demandes des TUA concernant la sécurité syndicale et la retenue à la source des cotisations syndicales. Selon la direction de l'usine Fleck : « Les employés devraient être libres de choisir de devenir membres d'un syndicat ou non. »

Le syndicat maintient sa position, déclarant ceci : « Nous n'accepterons pas de revenir 30 ans en arrière et de renoncer à la formule Rand. »

La grève qui s'ensuit dure 163 jours. Les grévistes doivent faire face à une incroyable démonstration de force de la part de la police. Au deuxième mois de grève, 500 agents de la police provinciale de l'Ontario, armés de matraques et de boucliers, se mettent en rangs contre les 80 femmes en grève (dont la moyenne d'âge est de 21 ans) et de leurs sympathisants. La police fait usage d'une force extrême, frappant les grévistes à plusieurs reprises. On finit par apprendre que James Fleck, alors sous-ministre de l'Industrie et du Tourisme de l'Ontario, est copropriétaire de l'usine.

Comme la grève s'étire, elle devient un point de ralliement pour des milliers de membres des TUA et d'autres syndicats, en plus du mouvement des femmes, du NPD et de la communauté culturelle. Les femmes de l'usine Fleck font preuve d'un grand courage et d'une incroyable solidarité; certaines d'entre elles font le tour de la province pour recueillir des fonds destinés à la grève.

Cinq mois et demi après le début de la grève, une entente est conclue et les travailleuses gagnent une modeste hausse salariale. En outre, la Commission des relations de travail émet une ordonnance rendant obligatoire le paiement de cotisations syndicales. Les femmes de l'usine Fleck obtiennent la sécurité syndicale. Grâce à leur lutte, la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario est modifiée en 1980. Désormais, une loi accorde aux travailleurs syndiqués le droit d'intégrer la formule Rand à leurs conventions collectives.



Vous trouverez ci-dessous la lettre que Bob White envoie en 1978 au premier ministre de l'Ontario, Bill Davis, pour lui demander que la formule Rand fasse l'objet d'une mesure législative.

Le 17 août 1978

Monsieur Davis,

Je reviens de Centralia, en Ontario, où, comme vous le savez sûrement, une entente vient d'être conclue après une longue et dure grève à l'usine Fleck.

L'histoire de cette grève est connue de presque tous les Ontariens et d'un grand nombre de personnes à l'extérieur de la province. Cette histoire met en scène un brave groupe de travailleuses qui ont fait tout leur possible pour obtenir légalement un syndicat, mais qui, malheureusement, travaillaient pour un employeur déterminé à tout faire pour les en empêcher.

Grâce à cette grève, les travailleuses de l'usine Fleck ont obtenu le droit de se syndiquer, mais le coût de cette victoire est grand non seulement sur le plan financier, mais aussi sur les plans physique et mental. Je veux vous assurer, Monsieur le Premier Ministre, qu'en tant que dirigeant syndical dans cette province, je ne suis pas à même de dire que la fin de cette grève règle la question et que nous devrions oublier ce qui est arrivé pendant le conflit.

Les travailleuses et les travailleurs de l'Ontario ne devraient plus jamais être obligés de faire la grève pour obtenir l'application de la formule Rand. Il ne faut plus jamais, en Ontario, recourir aux policiers pour soutenir un employeur qui essaie de briser une grève et qui refuse à ses employés le droit de se syndiquer. Il est temps que notre gouvernement prenne des mesures pour en finir avec cette question. L'obligation de retenir à la source les cotisations syndicales devrait être stipulée dans la loi et accordée automatiquement dès qu'un syndicat est accrédité par la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Je vous demande instamment de vous entretenir avec l'honorable Bette Stephenson, ministre du Travail, et de présenter immédiatement une mesure législative sur cette question, comme d'autres provinces de ce pays l'ont déjà fait.

Je suis d'avis qu'une telle loi permettrait d'éviter le déclenchement d'une autre grève comme celle qui a eu lieu à l'usine Fleck.

Veuillez agréer, Monsieur le Premier Ministre, mes salutations distinguées.

Signé :

Robert White  
Directeur des TUA pour le Canada et vice-président du Syndicat international

## ENDNOTES

- <sup>1</sup> Palmer, Bryan. *Working-Class Experience: The Rise and Reconstitution of Canadian Labour, 1800-1980*, Toronto, Butterworth, 1983, p. 30.
- <sup>2</sup> Palmer, p. 300
- <sup>3</sup> Palmer, p. 105
- <sup>4</sup> Heron, Craig. *The Canadian Labour Movement: A Short History* (Toronto: James Lormier 1989), p. 26
- <sup>5</sup> Palmer, p. 148
- <sup>6</sup> Heron, p.59
- <sup>7</sup> Palmer, p.237
- <sup>8</sup> White, Jay. « Pulling Teeth : Striking for the Check-Off in the Halifax Shipyards in 1944 », *Acadiensis* (Fredericton), automne 1989, p. 120.
- <sup>9</sup> White, pp. 115-141
- <sup>10</sup> Palmer, p. 243
- <sup>11</sup> Lascelles, Michael. *Legislative Provision for the Compulsory check-off of Union Dues and Agency Fees: A Review of Issues*, (Ottawa: Labour Canada 1980)

## MENTIONS DE SOURCES

### TEXTE

Les sections sur les grèves (l'usine Ford de Windsor, la formule Rand, la United Aircraft, Fleck) sont tirées du CD-ROM intitulé *No Power Greater*, du Programme d'études sur le travail de l'Université McMaster et des TCA, 2003.

### IMAGES

#### PAGE 2 – TABLE DES MATIÈRES

*Des membres de la section locale 195 font un piquet de grève devant l'usine Ford du Canada*, Bibliothèque et Archives Canada/PA31232

#### PAGE 4

*Blocus organisé par les employés de l'usine Ford*, photographie du *Windsor Star*

#### LA CRÉATION DE SYNDICATS AU CANADA : UNE LONGUE ROUTE SEMÉE D'EMBÛCHES

#### PAGE 7, EN BAS À GAUCHE

*Les pionniers du mouvement pour une journée de travail de neuf heures*, photographie du *Canadian Illustrated News*, Bibliothèque et Archives Canada/C-58640

#### PAGE 8

Affiche des Travailleurs industriels du monde (IWW)

#### PAGE 9

*Affiche placée dans la fenêtre d'un véhicule*, Bibliothèque et Archives Canada

#### PAGE 10, EN HAUT

*Grève générale de Winnipeg*, Bibliothèque et Archives Canada/PA-163001

#### PAGE 10, À DROITE

*The Organizer*, bulletin du comité conjoint des couturières et tailleurs de Montréal, archives de la Bibliothèque publique juive, Montréal

#### PAGE 11

*Réunion de la section locale 222*, Bibliothèque Walter P. Reuther, Université d'État Wayne

#### PAGE 13

*La marche sur Ottawa*, Bibliothèque et Archives Canada/C-029399

#### PAGE 14

*Blocus organisé par les employés de l'usine Ford*, photographie du *Windsor Star*

#### PAGE 17

*United Aircraft*, TCA-Québec

#### PAGE 18

*Victoire des grévistes de la Fleck*, Solidarité Canada, avec l'autorisation des TUA

#### PAGE 19

*Sympathisants venus pour soutenir les grévistes de l'usine Fleck*, photographie de Chris Wiliski

#### PAGE 20

*Blocus de l'usine Ford*, des femmes prennent part à la manifestation, photographie du *Windsor Star*

#### LA GRÈVE DE L'USINE FORD DE WINDSOR, EN 1945

#### PAGE 21

*Blocus organisé par les employés de l'usine Ford*, photographie du *Windsor Star*

#### PAGE 22

*Piquet de grève devant l'usine 1*, photographie du *Windsor Star*

#### PAGE 23

*Agents de la Gendarmerie royale du Canada (GRC)*, Bibliothèque Walter P. Reuther, Université d'État Wayne

#### PAGE 24, À GAUCHE

*Voiture de sonorisation*, photographie du *Windsor Star*

#### PAGE 24, AU CENTRE, À DROITE

*Insigne de grève, Collection des TUA : sous-région 7*, Bibliothèque Walter P. Reuther, Université d'État Wayne

#### PAGE 25

*Feuille de la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers (FCCTAO)*, Bibliothèque Walter P. Reuther, Université d'État Wayne

#### PAGE 26, EN HAUT

*Blocus de l'usine Ford*, Archives de la Ville de Toronto/SC266-100020

#### PAGE 26, EN BAS

*Signature de la convention collective*, photographie du *Windsor Star*

#### LA FORMULE RAND, 1946

#### PAGE 27

*Le juge Rand*, Université de l'Ouest de l'Ontario

#### PAGE 28, EN BAS À GAUCHE

*Procédure du juge Rand*, TCA-Canada

#### PAGE 29, EN BAS

*Procédure des auditions du juge Rand*, TCA-Canada

#### PAGE 30, EN HAUT

*Attaqués par les policiers*, Solidarité Canada, avec l'autorisation des TUA

#### PAGE 30, EN BAS

*Attaque policière*, Unité ouvrière

#### GRÈVE DE LA UNITED AIRCRAFT, EN 1974

#### PAGE 31

*Des grévistes, après l'attaque*, Unité ouvrière

#### PAGE 32, EN BAS À GAUCHE

*Policiers à l'intérieur de l'usine*, Unité ouvrière

#### PAGE 32, À DROITE

*Grève générale*, Unité ouvrière

#### PAGE 33, À GAUCHE

*La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) appuie la grève*, TCA-Québec

#### PAGE 34, EN HAUT

*Membres du Comité de Solidarité Canada à l'usine Fleck*, avec l'autorisation des TUA

#### PAGE 34, EN BAS

*Sympathisants venus prêter main-forte aux grévistes de l'usine Fleck*, photographie de Chris Wiliski

#### LA GRÈVE DE L'USINE FLECK, EN 1978

#### PAGE 35

*Grévistes en train d'empêcher des briseurs de grève de passer*, photographie de Chris Wiliski

#### PAGE 36, AU CENTRE, À GAUCHE

*Employés de l'usine Fleck*, photographie de Chris Wiliski

#### PAGE 36, À GAUCHE

*Voitures de police*, photographie de Chris Wiliski

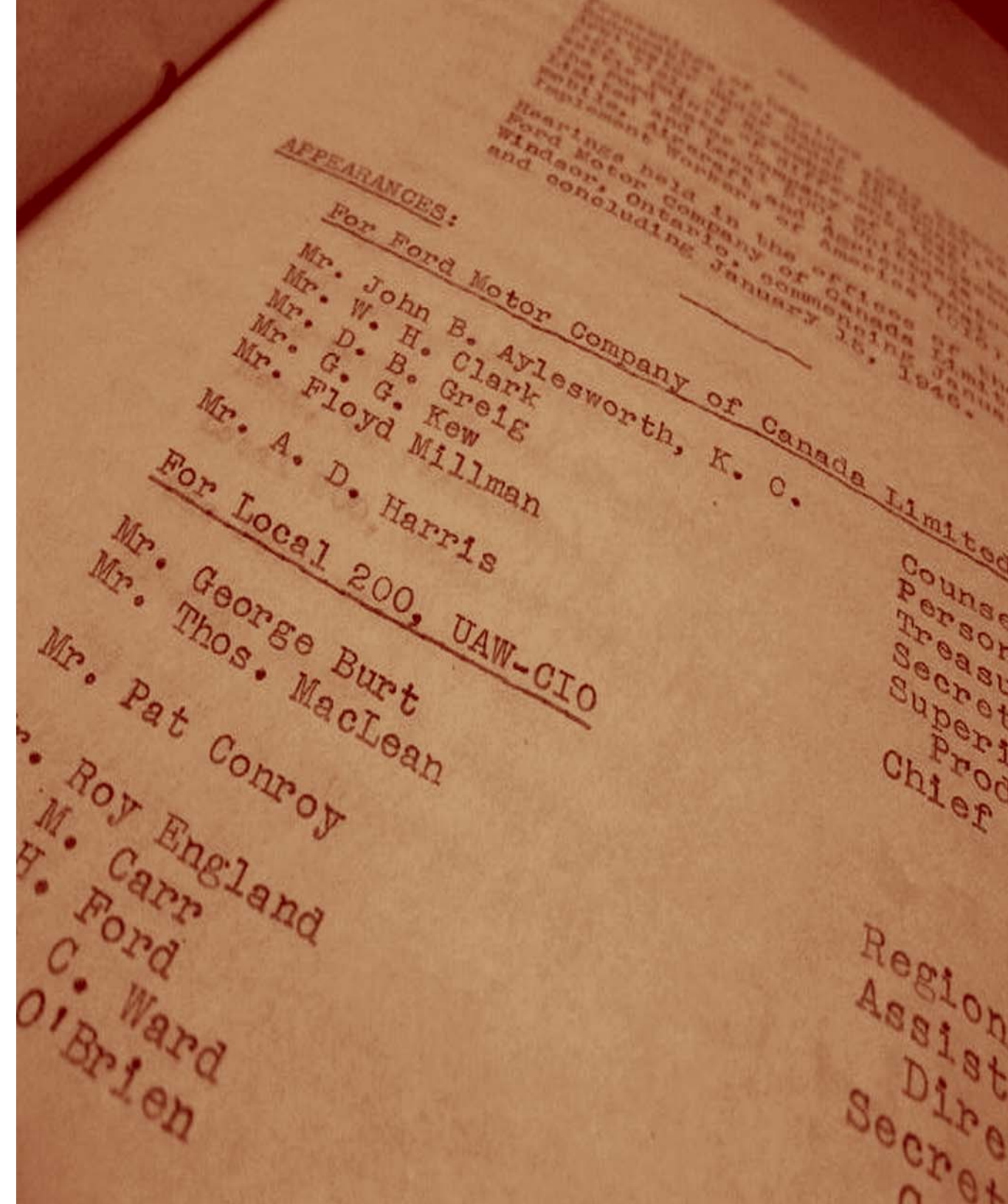
#### PAGE 36, À DROITE

*Piqueteuses devant l'usine Fleck*, photographie de Schuster Gindin

## DÉCOUVRIR LA RICHE HISTOIRE DU SYNDICALISME AU CANADA

Il existe un grand nombre de livres et d'articles qui se spécialisent dans l'étude d'événements, de régions, de syndicats et de personnages spécifiques faisant partie de l'histoire du mouvement syndical. Pour commencer, voici plusieurs livres de portée générale qui, nous l'espérons, vous donneront le goût d'en apprendre davantage à ce sujet.

- **Abella, Irving, éd.** *On Strike: Six Key Labour Struggles in Canada, 1919-1949*, Toronto, James Lorimer, 1974.
- **Abella, Irving et David Millar, éd.** *The Canadian Worker in the Twentieth Century*, Toronto, Presses de l'Université d'Oxford, 1978.
- **Bercuson, David, éd.** *Canadian Labour History: Selected Readings*, Toronto, Copp Clark Pitman, 1987.
- **Dionne, Bernard.** *Le Syndicalisme au Québec*, Montréal, Boréal Express, 1991.
- **Forsey, Eugene.** *Trade Unions in Canada 1812-1902*, Toronto, Presses de l'Université de Toronto, 1982.
- **French, Doris.** *Faith, Sweat, and Politics: The Early Trade Union Years in Canada*, Toronto, McClelland et Stewart, 1962.
- **Heron, Craig, éd.** *The Workers' Revolt in Canada, 1917-1925*, Toronto, Presses de l'Université de Toronto, 1998.
- **Heron, Craig.** *The Canadian Labour Movement: A Short History*, Toronto, James Lorimer, 1996.
- **Kealey, Gregory, éd.** *Workers and Canadian History*, Montréal, Presses de l'Université McGill-Queen's, 1995.
- **Kealey, Gregory et Peter Warrian, éd.** *Essays in Canadian Working-Class History*, Toronto, McClelland et Stewart, 1976.
- **Lipton, Charles.** *The Trade Union Movement of Canada 1827-1959*, Montréal, Social Publications Limited, 1966.
- **MacDowell, Laurel Sefton et Ian Radforth, éd.** *Canadian Working-Class History: Selected Readings*, Toronto, Canadian Scholar's Press.
- **Morton, Desmond et Terry Copp.** *Working People: An Illustrated History of the Canadian Labour Movement*, Ottawa, Deneau Press, 1984.
- **Palmer, Bryan.** *Working-Class Experience: The Rise and Reconstitution of Canadian Labour, 1800-1980*, Toronto, Butterworth, 1983.
- **Palmer, Bryan, éd.** *The Character of the Class Struggle: Essays in Canadian Working-Class History*, Toronto, McClelland et Stewart, 1986.
- **Rouillard, Jacques.** *Histoire du syndicalisme québécois : des origines à nos jours*, Montréal, Boréal, 1989.
- **Vaisey, Douglas.** *The Labour Companion: A Bibliography of Canadian Labour History Based on Materials Printed from 1950 to 1975*, Halifax, Committee on Canadian Labour History, 1980.
- **White, Julie.** *Sisters and Solidarity: Women and Unions in Canada*, Toronto, Thompson Educational Publishing, 1993.





**unIFOR**  
the**Union** | lesyndicat

SEPTEMBRE 2013