

Pionnières du féminisme et du syndicalisme : Léa Roback et Madeleine Parent

Dossier thématique réalisé par la Cinémathèque québécoise, en collaboration avec le RéQEF, 2023.

Ces transcriptions sont tirées des chutes de tournage du film *Madeleine Parent, tisserande de solidarité* (2002), réalisé par Sophie Bissonnette.

LES FEMMES DANS LES SYNDICATS (années 1940 à 1970)

Défendre les intérêts des femmes dans les syndicats (années 1970)

Sophie Bissonnette : Vous décriviez comment les femmes avaient des revendications propres au fait qu'elles étaient femmes et qu'il y avait... qu'elles étaient les plus exploitées, que ce soit au niveau des... à cause des cadences, des problèmes de santé que ça entraînait, ou même au niveau salarial, elles étaient dans des emplois beaucoup plus précaires. Comment vous avez réussi dans un syndicat où il y avait des hommes et des femmes à vous, avec les femmes, à imposer les revendications des femmes ?

Madeleine Parent : Il y avait différents moyens. Moi, je pense qu'il est toujours important aujourd'hui qu'un syndicat et un « comité femmes », pour la formation, la discussion entre elles, pour qu'elles puissent être plus informées et savoir comment travailler. Et, par rapport à la compagnie et par rapport à leurs confrères de travail aussi. Dans une ville, à Brantford par exemple, quand j'ai déménagé pour y rester, nous avons trois locaux. Et en discutant avec les femmes, nous nous étions entendues pour une période de temps, simplement d'avoir une réunion à toutes les semaines après 4h30, et ça durait seulement jusqu'à 6h, 6h15. Des femmes des trois locaux. Moi-même, j'ai été encouragée de voir la réponse des femmes, elles venaient, se dépêchaient après le travail, elles arrivaient. Puis c'était compris qu'elles s'en iraient préparer le souper après. Mais elles ont beaucoup aimé ça et elles ont posé beaucoup de questions. Elles étaient à l'aise entre femmes et elles se sont renseignées. Ça a duré, je pense, jusqu'à l'été dans ce cas-là. Et après ça, on a réussi à ce que les femmes, dans leurs réunions syndicales, soient plus confiantes, prennent une position plus forte et insistent sur leur demande. Ensuite, dans d'autres syndicats, on n'a pas fait ça, mais, on faisait... il fallait faire attention aux assemblées. La pratique traditionnelle était que, pour une équipe de jour, par exemple, une assemblée syndicale, c'était à 7h, 7h30 ou 8h du soir. Bien en hiver, quand il fait noir assez tôt, ça voulait dire qu'une fois que les femmes étaient chez elles et prises avec la famille, qu'elles venaient pas. C'était surtout les hommes qui venaient. Alors on s'est organisés dans plusieurs des syndicats pour que la réunion se fasse directement après le travail, qu'elles partent ensemble de l'usine pour marcher une rue, deux rues, ça c'était le plus proche possible de l'usine. Et aussi, on s'est organisé pour quitter à 6h, 6h15 le plus tard, pour qu'elles s'en aillent chez elles souper. Ça faisait des assemblées plus courtes, mais elles venaient en nombre infiniment plus grand pour les assemblées. Alors ça, ça nous réussissait. Et quand on les aidait, évidemment, on leur donnait plus d'attention qu'à beaucoup d'hommes. On refusait pas les hommes, mais si ils en sentaient pas la nécessité, on n'insistait pas autant. Mais pour les femmes, on le

faisait et les femmes répondaient très bien. Il y en avait toujours qui avaient compris et qui incitaient les autres. Et moi j'ai été aux barrières des usines souvent, quand il y avait une assemblée tout de suite après le travail, et les plus militantes des femmes étaient dehors aux barrières pour voir à ce que leurs compagnes aillent à l'assemblée. Et combien de fois j'ai entendu en Ontario : « My husband... ». « Never mind your husband, I have a husband too and children too. We go to the meeting and then we go home ». Alors, pour avoir l'appui de ces femmes militantes dans l'usine, quand elles avaient des problèmes avec le contremaître, elles allaient aux assemblées et elles se renseignaient, devenaient plus fortes et plus militantes et il y avait une solidarité plus forte.

On a encouragé des femmes à être présidentes et à tenir d'autres postes dans les locaux, parce que la tradition, c'était qu'une femme pouvait être secrétaire-archiviste d'un local ou avoir des postes secondaires ou des postes où elles se servaient de leur instruction, mais elles ne se servaient pas elles-mêmes, comme groupe de femmes. Et nous, on a toujours insisté pour qu'elles participent le plus possible. Mais ça a été intéressant de voir que quand il y avait une grève, les femmes participaient régulièrement, pas toutes, mais un bon groupe de femmes, et elles tenaient jusqu'au bout de la grève. Parce qu'au fait, elles subissaient un ghetto, pas seulement dans l'usine, mais on était en train de changer ces conditions-là et elles savaient que de recommencer à neuf ailleurs, où c'était pas syndiqué, ce serait pire encore. Alors elles tenaient à ces emplois-là, alors qu'un mécanicien pouvait le plus souvent se trouver un employeur. Et il arrivait, pas tous, mais un certain nombre, s'absentaient pendant la grève. Ils travaillaient ailleurs. Quelques-uns revenaient pas, mais les autres revenaient et on était portés à leur faire reproche : « Où étiez-vous quand nous, on se battait aux barrières ? ». Et alors il se développait une certaine fierté et beaucoup d'hommes ont appris à apprécier les femmes durant les grèves. Et ils étaient fiers de répéter des histoires de courage et de persistance des femmes. Pour beaucoup, ça les avait étonnés. Alors tout ça aidait. Et il fallait les encourager à rester maintenant qu'elles avaient pris pied et à prendre des responsabilités.

Favoriser la participation syndicale des femmes immigrées et racisées (années 1970)

Madeleine Parent : Là où on avait, comme à Toronto, beaucoup de femmes immigrantes, on était porté à encourager les femmes immigrantes à élire une des leurs. Et quand il y avait un groupe prédominant, comme par exemple des Italiennes à la Puretex Knitting, c'était une Italienne qui était élue et une bonne partie... elle présidait en italien et soit une collègue à moi ou moi-même ou une autre faisait le rapport, en anglais là-bas en Ontario, et elle traduisait ce qu'il y avait. Et à part ça, on encourageait les femmes des différents groupes ethniques à avoir chacune leur... chaque groupe à avoir leur porte-parole. Alors quand le rapport principal était donné et en anglais et dans la langue dominante, soit en portugais ou en italien, peu importe, il y avait un ronronnement ensuite, pendant que les Chinois se faisaient traduire ou d'autres, les Grecs se faisaient traduire. Et ensuite, à la période de discussion et de questions, c'était moins gênant pour une Chinoise de demander à la traductrice chinoise de poser telle question ou de donner telle opinion parce que c'était pas elle, mais une amie ou une connaissance qui parlait pour elle. Alors ça faisait des assemblées un peu compliquées, mais dès qu'elle avait compris le système, ça fonctionnait assez bien et elles étaient fières aussi de leur origine ethnique, elles se cachaient pas. Parce que moi j'avais trouvé qu'en discutant avec des femmes immigrantes dans d'autres usines où elles étaient moins nombreuses, ici après l'assemblée, elles disaient telle ou telle chose, « c'était pas bien ce qu'il avait dit » ou « je suis pas d'accord ». Puis je disais pourquoi est-ce que tu l'as pas dit : « Oh bien mon anglais est pas assez bon », ça les

gênait. Alors que quand, à Toronto, on avait beaucoup d'immigrantes, il y avait le service et ça allait bien.

Dans les autres endroits où c'était plus anglophone, je les encourageait à parler quand même. Et à dire : « Bien, écoute, quelqu'un traduira pour toi ». Mais elles voulaient pas exhiber leur position d'immigrante, alors il fallait toujours faire attention. Mais il y avait, assez souvent des conflits, au début surtout, entre un groupe d'immigrantes, généralement celles qui étaient là depuis le plus longtemps, et un nouveau groupe d'immigrants, qui étaient portées à être moins timides face aux patrons. Et dans certains secteurs, c'était aussi à cause de la force physique des immigrantes, par exemple dans une usine où ils faisaient des tentes de canevas et des sacs de couchage assez compliqués, il y avait des Grecques et des femmes de Macédoine, il y avait des Italiennes qui travaillaient... qui avaient une force, ça avait été des rurales, dans les districts de leurs vieux pays. Et si des Chinoises arrivaient là-dedans, elles pouvaient pas du tout supporter ça. Alors on leur donnait des fenêtres à faire ou des portes et des ganses, des petits morceaux. Mais le patron arrivait, et puis il disait « Go faster, go faster ! ». Et puis les Grecques n'étaient pas contentes parce que malgré qu'elles travaillent très très fort, elles avaient appris à tenir un certain momentum et à pas aller plus loin. Alors, mais elles, bon, bien écoute, si vous les protégez parce que vous êtes les plus capables – et une était représentante toujours d'atelier – et si vous voyez à ce que le patron les harcèle pas, vous allez voir qu'elles seront plus indépendantes et vous pourrez compter [sur elles]. Alors, on avait cette femme de Macédoine, quand le surintendant était auprès d'une des Chinoises puis disait « Go faster », puis elle arrivait « What are you doing here? Leave her alone. Tell me what the problem is. It's not a problem, get out of there! ». Puis il avait besoin d'elle, parce qu'on trouvait pas sur la rue des femmes capables de relier les murs et le plancher d'une grande tente en canevas. Et tourner ça sur une machine, ça se trouvait pas comme ça.

Alors une fois, j'avais demandé celle des Chinoises qui était sur le comité négo; elle comprenait pas beaucoup l'anglais, mais on lui expliquait avant, puis on lui expliquait après. Et puis elle savait toujours se bien conduire en négo et le surintendant la regardait souvent parce qu'elle avait l'air si douce et si gentille et pas forte physiquement non plus. Mais elle était toujours d'accord avec nous. Et je lui avais demandé, une fois qu'on se préparait pour la grève, elle n'a pas eu lieu cette année-là, mais ç'a eu lieu une autre fois : « Qu'est-ce que vous allez faire si les femmes grecques...? », parce que je nommais les Grecques, elles étaient connues comme *et* les plus compétentes et fortes, *et* des syndicalistes très fortes. Et puis elle m'a dit : « Tu sais, avec ce que la compagnie a offert sur la table, nous les Chinoises, on accepterait. Mais si les femmes grecques restent dehors, on sera dehors avec elles, parce que ça serait pas vivable dans l'atelier sans elles ». Et de fait, la compagnie a, quelques années plus tard, j'étais partie à la retraite, a décidé de fermer l'usine pour déménager dans une autre ville de l'Ontario, dans le Nord, où il n'y avait pas de syndicalisme. Alors les femmes ont occupé l'usine et partout où les femmes grecques se trouvaient, il y avait des femmes chinoises pour les appuyer et être de concert avec elles. À un moment donné, la police est arrivée, puis ils ont vidé l'usine. Bien les femmes chinoises étaient à côté des femmes grecques et ça s'est réglé en notre faveur au fait. Un peu à la surprise des patrons qui avaient pas pensé que les Chinoises iraient si loin que ça.

On a eu aussi dans un autre atelier où il faisait des bas, une situation où la plupart des travailleurs étaient des femmes et la plupart des femmes étaient des Portugaises dont beaucoup venaient des îles Açores. Et on avait une présidente portugaise aussi. Et il est arrivé des femmes vietnamiennes encore chétives et pas fortes, mais de bonne volonté. Et quand la grève elles étaient avec les Portugaises et les autres et, par exemple, à certains moments la police – parce qu'il y a pas de loi *anti-scabs* en Ontario - la police a voulu

arrêter une des Vietnamiennes, toute chétive, mais toutes les Vietnamiennes et les Portugaises sur la ligne sont intervenues, puis toujours bien qu'ils ont pas pu la rentrer dans le panier à salade. Puis ils ont tout simplement abandonné. Mais il y avait une entente entre elles, militantes, qui a été une révélation pour la compagnie et qui leur a garanti que... Mais il fallait toujours les encourager. Maintenant, un problème qu'on avait avec les femmes immigrantes, nouvelles, pas celles qui étaient là depuis une dizaine d'années ou plus tellement, mais les nouvelles, ou dans un relativement nouveau syndicat, c'est que certain nombre d'entre elles parlaient pas l'anglais, comme on sait. Et elles ne connaissaient pas tellement la vie. Soit qu'elles se faisaient conduire en auto, il y avait des travailleurs qui prenaient trois, quatre femmes et leur réclamaient une piastre par semaine ou quelque chose pour le passage. Mais pour aller à une salle, et je parle pas des courtes assemblées après le travail, mais quand c'était plus sérieux par exemple pour voter sur nos recommandations ou nos demandes syndicales pour la négo, ou pour décider ou qu'on accepte la dernière proposition de la compagnie ou qu'on fait la grève, naturellement on voulait qu'elles y soient toutes. Il fallait prendre... c'était beaucoup plus long. Fallait faire une assemblée, soit le dimanche ou un jour qui faisait leur affaire. Puis très souvent, le mari ou le fils aîné les amenait. Alors pour ça, on louait une salle dans un sous-sol d'église par exemple, et il y avait une rangée de chaises le long du mur. Et dans le centre de ces grandes salles, c'était les femmes, les membres, et les quelques hommes qui travaillent là. Parce que si, une fois, on avait permis aux hommes de s'asseoir avec leurs femmes puis ce qui est arrivé une fois, c'est qu'un mari s'est levé puis il a dit « *My wife doesn't speak English* », puis il parlait pas beaucoup mieux. Mais on a dit « non, non, non », c'est pas vous qui allez parler, c'est votre femme. Alors assis comme ça le long du mur, tous ensemble, il savait qu'il devait pas intervenir. Et les femmes parlaient. Mais pour certains hommes qui étaient dans des syndicats américains par exemple, ça a été toute une éducation de voir comment le syndicat prenait de la peine à expliquer aux femmes ce qui se passait, à encourager les débats et ensuite respectait les votes secrets ou autrement selon le sérieux de la...

Et il était arrivé un autre phénomène, c'est que dans une usine, particulièrement, il y avait un groupe minoritaire de femmes noires. Puis les femmes noires n'avaient pas besoin de leurs maris pour les conduire à l'assemblée. Mais après un bout de temps, ils ont amené leurs hommes aussi et les hommes noirs allaient pour s'asseoir, comme ça, le long du mur, parce que ça devenait une question d'appui à leurs amis ou leurs épouses. Et en même temps ils apprenaient quelque chose de plus sur le syndicalisme, alors ça les intéressait. Et les femmes acquéraient un prestige additionnel chez leurs hommes... Par exemple, pour une grève, où c'était presque toutes des Italiennes, il y avait deux Grecques je pense, et un petit groupe de femmes noires. On avait préparé les femmes – c'était une grève en hiver, c'était dur –, mais on leur a dit d'avance, parce que moi je prévoyais une grève, « Négociez avec votre mari à la maison ». Beaucoup avait un mari qui était dans l'industrie de la construction. Alors rappelez leur « Quand tu fais une grève, moi je t'appuie, je travaille et puis je m'occupe de la maison pour que tu fasses le piquetage. Là, si c'est à mon tour, j'attends à ce que tu m'appuies aussi ». Et on a trouvé que sur le lot, la moitié des femmes à peu près, étaient appuyées de leur mari et elles faisaient de longues heures sur le piquetage et d'autres étaient à la maison, parce que le mari les faisait travailler à la maison, ou les avait... avait insisté pour qu'elles aillent travailler à une autre usine. Alors deux ans plus tard, quand on est venus faire un rapport sur les négociations qui ont suivi, on avait gagné la grève. Les maris étaient tous assis là et un mari dit à l'autre, quand les femmes avaient voté pour accepter la convention collective : « C'est pas assez différent, elles auraient dû faire la grève ». Et l'autre lui dit : « Ah ! Où étais-tu quand ma femme gelait sur la ligne de piquetage il y a deux ans ? Ah ? Tu la gardais chez vous, tu la faisais travailler hein ! Bon,

c'est pas le meilleur règlement du monde, mais ça a du bon sens. Puis elles peuvent pas faire la grève à tous les deux ans, mais la prochaine fois là, tu verras est-ce que ta femme soit avec ma femme sur le piquetage ! Tu comprends ? ». Alors c'est comme ça que ça s'est passé.

On voyait même parmi les hommes ceux qui étaient fiers d'avoir appuyé leur femme et ceux qui étaient mis un peu plus à la gêne. Et quand il y avait une urgence ou quelque chose qui arrivait sur les lignes de piquetage qui était très mauvais, les femmes appelaient leurs maris, le fils, des fois la fille, puis ceux qui avaient appuyé venaient, comme de raison, pour les autres. Les femmes n'étaient pas sur la ligne de piquetage. Et ça a été toute une éducation, alors ça faisait tout un groupe de femmes qui, au bout de la grève, parce qu'on faisait une assemblée pour chaque ligne de piquetage à toutes les semaines, elles étaient tenues au courant de tout et elles ont décidé entre elles de nous dire « Quand que vous aurez un règlement, nous, on veut voter. On pense pas que celles qui sont restées chez elles ont droit de voter ». Alors on en a discuté, puis on a décidé qu'elles seraient les premières à savoir les conditions de règlement. Et si elles jugeaient que c'était acceptable, là on ferait une assemblée générale et tout le monde voterait secrètement, ce qui a été fait. Et elles étaient très fières d'être plus avancées. Mais là, il fallait leur dire : « Écoutez, ça se peut que dans quatre ans, six ans, on fasse une autre grève. Là, vengez-vous pas sur elles. Voyez à ce qu'elles apprennent qu'on peut gagner, puisque nous avons gagné, et que la prochaine fois vous vous attendiez à ce qu'elles soient avec vous autres ». Ça, ça a été plus difficile, mais ça s'est fait en partie. D'autant plus que les grévistes étaient plus renseignés, à l'usine, sur leurs droits. Et avec le temps, ça fait du bien!

La revendication pour le congé maternité (années 1940 - 1970)

Madeleine Parent : Pour les congés de maternité, dès que j'ai commencé à faire l'organisation, je me suis rendu compte que ces femmes n'avaient aucune sécurité. Et que si... elles se comptaient chanceuses si on les reprenait, quasiment comme des « commençantes ». Il y avait toutefois une compensation, c'est que dès qu'elles retournaient à la pièce, il fallait qu'elles aient le tour de la pièce de n'importe qui, parce que c'était selon leur performance. Mais elles n'avaient aucune sécurité d'emploi. On s'est battus pour ça partout et dans certaines usines où on n'avait pas gagné – puis ça a pris du temps avant de gagner, là je parle des années 40 et 50 – que les filles, si elles étaient bien organisées, elles faisaient un petit party pour celle qui partait en grossesse. Et puis à la fin du party, disons sur l'heure du midi, elles appelaient le contremaître, puis elles disaient : « Unetelle, Aline ou Claire, elle s'en va pour avoir un bébé. Maintenant, tu vas nous promettre que tu vas la rappeler quand elle est prête ». Et là où elles étaient assez fortes pour le faire, elles réussissaient. Ça veut pas dire qu'elle avait le crédit pour les années qu'elle avait travaillé avant, mais au moins elle revenait à son emploi. Et je dois dire que quand on a eu des griefs qui sont allés à l'arbitrage sur quelque question que ce soit, chacune sans exception des femmes, quand elle est entrée faire son témoignage, quand on lui demandait où elle travaillait, bon, elle répondait. « Pendant combien d'années ? ». Elle disait : « Depuis ma dernière grossesse, ça fait tant, mais depuis telles, telles années, je suis là ». Alors c'était au fond d'elle-même, sans les préparer et sans leur dire d'avance, elles avaient compté et elles étaient prêtes à donner la réponse tout de suite.

On a eu une expérience assez intéressante dans une usine où on avait gagné une grève deux ans avant. Et là, les travailleurs ont décidé que, comme Kent avait été le porte-parole dans cette grève-là et que ça avait été très, très dur – mais les gens avaient gagné et ç'avait été un test pour le syndicat canadien – qu'il serait bon d'essayer que je sois la négociatrice avec eux. Alors, tout le monde était d'accord, surtout Kent, et nous sommes arrivés. Nous

avons un comité de peut-être six personnes, dont une femme et moi. Et puis j'avais expliqué au comité, « là on a la demande des congés de maternité payés avec ancienneté au retour ». Et c'était une compagnie qui avait toujours, toujours résisté, comme d'ailleurs la plupart des compagnies. Alors on négociait, puis les gars ont dit « oui, on va vous appuyer cette fois-ci, c'est compris ». Bon, alors, il y avait un gérant général qui venait du Sud des États-Unis, puis c'était un de ces vrais là, fils au général Untel, Untel, parce qu'il y a tellement de Sudistes prospères et propriétaires de grand terrain, qui au temps de l'esclavage, avaient une petite armée pour se protéger contre leurs esclaves. Alors c'était des colonels, ou c'était des généraux. Et puis c'était le genre arrogant, comme ça se pouvait pas, il avait à peu près 35 ans. La compagnie avait pêché ça dans le Sud, pensant que ça leur ferait du bien. Puis il avait été pas mal à cause de la grève deux ans avant. Alors nous arrivons avec notre demande des congés de maternité. « Oh non! » Alors on insiste, on insiste. Puis il dit : « En tout cas, quand les femmes décident de participer aux plaisirs du sexe, elles doivent le payer ». « Ah ! Combien de fois avez-vous payé de votre job pour avoir participé aux plaisirs du sexe ? ». Bien, la table était trop étroite, puis j'ai failli avoir un coup de poing sur le nez. Je me suis dit, ben j'aurai peut-être un coup de poing, mais toi tu vas le payer cher. Alors il m'a regardé de très proche pendant un bout de temps en silence. Puis il est sorti de la pièce, puis il est allé mettre un coup de poing dans la fenêtre dans la pièce voisine. Alors j'ai regardé le gérant du personnel, qui était un homme beaucoup plus sensé, mais qui était pas une autorité tant que le gérant général était là. Et le lendemain, ils avaient doublé la largeur des tables entre nous et le gérant-général n'y était pas. Alors on a négocié tout le reste des demandes, on a obtenu notre congé de maternité et ça a été établi.

Alors il se trouvait que ce gérant-général prenait l'infirmière de l'usine pour garder les enfants de temps en temps, quand lui et sa femme sortaient. Un soir, quand ils sont revenus à la maison et que lui, le gérant-général, est allé au garage avec l'infirmière pour la reconduire chez elle, ils sont restés trop longtemps dans le garage et sa femme a découvert qu'ils avaient des relations tous les deux. Bien, comme d'habitude, c'est l'infirmière qui a été congédié et pas lui. Moi je savais pas dans le temps, mais si j'avais su je l'aurais dit quand même, ça n'aurait pas changé. Mais en tout cas, on a gagné le principe. Et, dans d'autres situations ça été peut-être pas aussi cru que ça, mais il fallait être absolument décidés. Et des fois, c'était pas dans la convention collective, c'était dans un annexe à la convention collective, mais c'était signé par les deux parties, puis c'était lié. Alors, ça a été très dur. Mais à mesure que ça s'est répandu, ça a été mieux. Et les lois viennent après la pratique, hein?

La grève de Puretex Knitting et les caméras de surveillance (1978-79)

Sophie Bissonnette : Y'a une autre usine, je pense à une grève qui a eu lieu, où les femmes vivaient des conditions très particulières, cette usine où il y avait de la surveillance électronique.

Madeleine Parent : Ah oui, les caméras! C'était un drôle de patron. Son père avait bâti le commerce de fabrication, c'était Puretex Knitting à Toronto. On faisait des chemises d'homme et on faisait le tricot. On le coupait et il y avait une grande pièce où les femmes assemblaient les pièces, au moulin à coudre, aux machines à coudre.

Bien, le patron, qui avait un avocat absolument abominable, qui était détesté par tous les syndicats, et contre qui on avait eu beaucoup de batailles, mais il les gagnait pas toutes, ça il avait appris ça. Mais le patron a décidé qu'il allait mettre des caméras sur les femmes dans la grande salle où se faisait la couture. Et y a certaines femmes qui étaient visées par

une caméra d'un côté, une autre caméra de l'autre côté. Il y avait une caméra braquée pour voir qui entrait aux toilettes des femmes. Il y avait pas beaucoup d'hommes, mais ceux qui étaient là, c'était des employés quand même, il y avait pas de caméras sur leur porte. Et il y avait deux écrans, un dans le bureau du patron et l'autre dans le bureau du gérant. Et nous, on avait demandé de faire enlever ces caméras, que c'était contre les droits des personnes qu'elles... ça n'était pas permis. Alors on a fait un grief, ils ont pas voulu régler. Je ne suis pas allé à l'arbitrage à ce moment-là, parce que vu le gouvernement d'Ontario et les possibilités d'arbitrage, j'ai discuté avec le comité puis j'ai dit : « On n'ira pas tout de suite, on ira à la Commission des droits de la personne ». Nous sommes allés à la Commission des droits de la personne, toujours sous le régime conservateur, et on a été très mal reçus, avec beaucoup de mépris. Et puis on nous a dit que le patron était en droit de braquer des caméras sur les employés comme ça. Et le fait que c'était seulement sur les femmes, le fait que c'était aussi sur leur toilette, ça changeait pas les choses. Il y avait droit. Bon, alors, puis chaque convention collective durait deux ans de temps. Après quelques mois, nous avons fait un nouveau grief et on est allé encore à la Commission des droits de la personne. Puis on a été encore plus mal reçu. C'était vraiment dégueulasse de voir qu'il n'avait aucune, aucune considération. L'avocate qui était avec nous m'a dit : « Mais pourquoi y vas-tu une deuxième fois ? ». J'ai dit : « Écoute, un de ces jours, on va être obligés de faire une grève contre cette compagnie. Et moi ça me fait rien d'être humiliée deux fois plutôt qu'une. Mais quand viendra le temps, ça va être une question publique et puis là, ça va être différent ».

Et bien arrivé aux négos, on demande d'enlever les caméras, à part les augmentations de salaire et les améliorations. Rien sur les caméras! Il se pensait sûr de lui. Alors au bout de la négo, on n'était pas d'accord, mais à la médiation, j'ai demandé qu'il signe son offre finale et qu'on irait aux employés avec ça, sans nous engager nous. Alors nous arrivons à l'assemblée générale et on nous dit c'est tout ce qu'il nous offre, c'est pas assez, puis ils enlèvent pas les caméras. Alors les femmes bien fâchées, « Qu'est ce qu'on fait ? Est-ce qu'on fait la grève ? Est-ce qu'on l'a fait pas ? ». J'ai dit : « Vous savez qu'une grève c'est long. C'est dur. Il faut endurer jusqu'au bout. C'est pas le temps après deux semaines ou un mois ou deux mois même, de dire : 'Bien, je suis fatiguée, je m'en retourne', parce qu'on a pas de convention collective, vous avez aucune protection. Alors si vous décidez de faire la grève comme vous avez droit, pensez-y bien sérieusement ». Alors les femmes étaient pas encore décidées et quelqu'un demande à la présidente – comment s'appelait-elle... je ne me rappelle pas, en tout cas, une Italienne – « Qu'est-ce que tu fais toi ? ». Puis elle dit : « Moi, je vote pour la grève! ». Alors tout le monde applaudit, leur décision était prise. On a eu le vote au scrutin secret, puis c'était à peu près 100 % pour la grève. Et là, devant le public, on a exposé le fait des caméras sur les gens. C'était... si on permettait de continuer dans ce sens-là, y fera ça sous n'importe quel prétexte, c'est un autre, une autre manière de harcèlement, puis qui était pas justifiée du tout. Alors, on s'est battu sur la question du droit des femmes à leur personne et au respect de leur personne au travail. Ça fait beaucoup de bruit. Les Conservateurs comme de raison, qui étaient au pouvoir, ne voulaient pas pousser la compagnie dans le dos. Mais on avait une femme dans l'opposition... Margaret Campbell je pense, l'opposition libérale, qui a vraiment combattu et elle a eu son parti de notre côté. Le Nouveau Parti démocratique n'avait pas tellement de députés, mais la bataille s'est faite constamment et aussi en public et à l'intérieur de Queens Park, parce que Margaret Campbell accrochait toujours le ministre du Travail dans les corridors, dans son bureau, partout : « *About these cameras, what are you going to do ?* » [rire].

Judith Murray : Vous avez gagné?

MP : On a gagné! C'est-à-dire qu'on a eu un arbitrage, mais le gouvernement aidant, on a eu un arbitre qui avait une conscience. C'était le doyen de Osgoode Hall, l'école de droit à

l'Université de Toronto, qui était vraiment un homme honnête. Et il a ordonné d'enlever toutes les caméras, sauf celles à l'expédition. Et les hommes-là n'avaient aucune objection. C'est le matériel qui entre et qui sort. Mais pour tout le reste, il n'y avait pas de caméras. Alors ça a été une victoire. Et, d'autant plus qu'il y avait eu beaucoup de publicité, le principe s'est trouvé être respecté et noté. Et il y a un des avocats qui a dit à une de nos avocates : « *Our faces were red !* ». Et bien moi j'ai dit : « Ils l'avaient mérité, on leur a donné toutes les chances ». Et les femmes étaient fières, mais...

JM : Et la grève a duré combien de temps?

MP : Trois mois en plein hiver. Mais... Et le patron avait tellement peur de ces femmes italiennes qu'ils ont pas essayé de briser la grève. Ce qu'il faisait, c'est que les contremaîtresses appelaient les femmes à la maison pour leur dire « Il faut que vous retourniez au travail, le syndicat vous pousse tantôt, c'est pas bon, vous passez pour des voleuses puisqu'il est question de caméras ». Et alors les femmes nous rapportaient tout ça aux assemblées des lignes de piquetage et on discutait. Il y avait des tensions à chaque semaine, il y avait des tensions. Mais quand le comité de grève s'était réuni et qu'on tenait une assemblée pour chaque équipe de jour et de nuit, c'était 24 heures, elles étaient satisfaites et ça continuait. Puis, à la semaine suivante, au comité, ça recommençait. Mais elles sont demeurées certaines et fortes jusqu'au bout puis elles étaient fières après. Faut dire qu'on avait une excellente présidente. Et on avait deux générations d'Italiennes. La présidente était une jeune femme, Maria, et sa mère était aussi couturière à l'usine. Et sa mère était forte aussi, malgré qu'elle ne parlait pas l'anglais. Alors la mère avait l'appui de toute façon des femmes plus âgées, qui savaient que sa fille était honnête et que sa mère était avec elle. Et Maria avait l'appui de toutes les autres femmes. Alors ça s'est bien passé, ça a été dur, mais ça s'est bien passé.