

Les travailleurs : histoire du mouvement ouvrier en Colombie-Britannique



De la friture sur la ligne

Résumé du film : un coup d'œil historique sur les femmes standardistes de la Colombie-Britannique et leur activisme à leurs débuts, en particulier sur la première grève de l'industrie du téléphone au Canada.

Application dans le programme d'études

Sciences humaines 9
(Sciences humaines 10, comme prélude au rôle des femmes dans la main-d'œuvre au 20^e siècle)

La question essentielle :

Quel rôle les femmes standardistes ont-elles joué dans le succès de la grève des téléphones de 1902? Comment le rôle des femmes dans la main-d'œuvre était-il en train de changer au début du 20^e siècle?

Résumé des activités de la leçon

1. Les questions clés sur la capsule historique offrent la possibilité de faire une courte leçon (15 minutes).
2. Exercice de lecture avec le contenu complémentaire (1^{re} activité de la leçon et 2^e activité de la leçon)
3. Le contenu complémentaire contient des activités avec des questions qui se prêtent à des exercices individuels aussi bien que de groupe.

Normes d'apprentissage

1. Démontrer des connaissances de base de la vie des travailleurs et travailleuses de l'industrie du téléphone, de leurs conditions de travail et de leurs efforts pour améliorer celles-ci en se syndiquant (**continuité et changement**).
2. Montrer que l'on comprend les répercussions que l'apparition du téléphone a eues sur la vie économique tout autant que sociale en Colombie-Britannique à la fin du 19^e siècle et au début du 20^e (**importance historique**).
3. Montrer que l'on comprend le rôle joué par les femmes dans la syndicalisation des débuts de l'industrie du téléphone au sein d'une société conservatrice (**continuité et changement**).
4. Montrer que l'on comprend l'attitude envers les femmes en 1902 ainsi que les difficultés auxquelles elles étaient confrontées lorsqu'elles entraient dans le marché du travail (**perspective**).

Documentation et ressources fournies

- [De la friture sur la ligne – Les travailleurs : histoire du mouvement ouvrier en Colombie-Britannique](#)
- Exemplaires pour toute la classe de « Histoire et chronologie des grèves des travailleurs du téléphone » (1^{re} activité de la leçon)
- Exemplaires pour toute la classe de « Regard sur la vie de Mary McIntyre » (2^e activité de la leçon)
- Annexe 1 : Points essentiels à enseigner
- 1^{re} activité connexe : Études complémentaires
- 3^e activité de la leçon : Le rôle en évolution des femmes

Documentation supplémentaire suggérée

- [The Labour Movement in British Columbia 1840-1914](#)
- [Labour Heritage Centre- Revolution in a Wire](#)
- [Lilies and Fireweed: Chapter 8 Women at Work](#) (knowbc.com – un mot de passe doit être demandé à la bibliothèque)
- [On the Line: A History of the British Columbia Labour Movement Page 20](#)
- [The Long Distance Feeling: A History of the Telecommunications Workers Union Chapter 1:43-59 Bernard, Elaine. Thèse de doctorat, SFU](#)

Questions sur la capsule historique

1. Pourquoi embauchait-on des femmes comme standardistes plutôt que des hommes?
2. Quels étaient les avantages pour les femmes de devenir standardistes? Quelles étaient certaines des restrictions imposées aux femmes qui rejoignaient le marché du travail? (À examiner : les restrictions de types d'emplois, le taux de salaire, l'âge, la situation de famille)
3. Pourquoi les monteurs de lignes syndiqués travaillant pour la New Westminster and Burrard Telephone Company ne voulaient-ils pas représenter les femmes standardistes?
4. Discutez des raisons pour lesquelles les femmes standardistes ont joué un rôle si important dans le succès de la grève.
5. Pourquoi le travail des monteurs de lignes et des standardistes était-il si important dans les débuts des communications téléphoniques?
6. Suggérez quelques-unes des raisons pour lesquelles la compagnie était prête à résoudre le conflit si vite en accordant ce qu'ils réclamaient aux travailleurs.

Activités de la leçon

1. Cette leçon a été conçue pour être enseignée en conjonction avec l'unité de 9^e année sur le développement de la Colombie-Britannique et sur son histoire au cours de la fin de la période victorienne. Il est conseillé d'avoir traité de ce sujet au préalable. La leçon pourra aussi servir d'introduction au rôle en évolution des femmes au début du 20^e siècle dans le cadre du programme de Sciences humaines 10.
2. Feuille de la 1^{re} activité de la leçon : **Histoire et chronologie des grèves des travailleurs du téléphone**. Demandez aux élèves de lire la *première* page et donnez-leur les questions sur la capsule historique avant de leur faire regarder celle-ci.
3. Après la projection de la capsule historique, les élèves pourront examiner individuellement ou en petits groupes le reste des informations de la 1^{re} activité de la leçon sur les événements et le dénouement de la grève. Ils pourront ensuite répondre aux questions sur la capsule historique (ci-dessus).
4. L'annexe 1 propose une liste des points à enseigner et suggère des réponses aux questions essentielles de l'activité.
5. La 1^e activité connexe propose des informations complémentaires liées à la grève des travailleurs du téléphone
6. Pour d'autres activités sur ce thème, passez à la 2^e activité de la leçon : « Regard sur la vie de Mary McIntyre – Membre du syndicat des standardistes ». Avec la 3^e activité de la leçon, examinez le rôle en évolution des hommes et des femmes au cours de cette période.

bctf/ufcw1518

Crédit : activités pédagogiques et plan de cours élaborés par Al Cornes. « Traduction française généreusement appuyée par le Syndicat canadien de la fonction publique, division de Colombie-Britannique »

1^{re} activité de la leçon : Histoire et chronologie des grèves des travailleurs du téléphone de 1902

Résumé de l'histoire du téléphone et de son apparition en Colombie-Britannique

1875 – Alexander Graham Bell parvient à transmettre des sons au moyen de ce qui deviendra le téléphone. Contrairement aux systèmes téléphoniques dans lesquels deux personnes seulement se parlaient, les systèmes pour utilisateurs multiples ont besoin d'un standard téléphonique.

1878 – En Colombie-Britannique, les premiers téléphones sont installés sur l'île de Vancouver. En peu de temps, de petites compagnies font leur apparition dans toute la province. Chaque fois que possible, les compagnies de téléphone se servent des poteaux et des fils télégraphiques existants.

1880 – La Victoria and Esquimalt Telephone Company est fondée; elle joue le rôle d'agent de La Compagnie Canadienne de Téléphone Bell.

1881 – En Colombie-Britannique, les premiers standardistes sont souvent de jeunes garçons. En plus de leur travail au standard, ils balayent les planchers et perçoivent les redevances des clients. Les redevances impayées sont prélevées sur leur maigre salaire de 10 dollars par mois.

Création de la New Westminster and Burrard Telephone Company

1883 – Un service téléphonique est établi entre Port Moody (terminus ouest du Chemin de fer Canadien Pacifique ou CP, dont la construction vient d'être achevée) et New Westminster.

1886 – Le service téléphonique est déménagé à Vancouver, où le CP vient de transférer son terminus de Port Moody. La compagnie est rebaptisée la New Westminster and Burrard Inlet Telephone Company (auparavant, elle s'appelait la Port Moody and Burrard Inlet Telephone Company).

1886 – Le Dr Lefevre, un chirurgien du Chemin de fer Canadien Pacifique, achète des parts dans la compagnie de téléphone, entre au conseil d'administration et prend une part active à la gestion quotidienne des opérations.

1888-1890 – La compagnie commence à embaucher des femmes comme standardistes : elles sont plus courtoises que les jeunes garçons et on peut aussi les payer le même salaire que ces derniers.

Syndicalisation des standardistes de la New Westminster and Burrard Telephone Company

1901 – Les monteurs de lignes de la New Westminster and Burrard Telephone Company se syndicalisent et fondent la section locale 213 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité. Les monteurs construisent les installations du réseau téléphonique, placent les poteaux, tendent les câbles électriques, installent les standards et maintiennent le tout en état de marche. La pose des câbles est une tâche difficile et dangereuse qui exige de longues heures de travail. La prolifération des poteaux et des fils électriques dans toutes les villes constitue un risque majeur pour les monteurs de lignes; en effet, la réglementation exigeant que les lignes téléphoniques et les lignes électriques soient séparées est pratiquement inexistante. À plus d'une reprise, des fils téléphoniques distendus touchent un fil chargé et électrocutent un ouvrier s'affairant à relier la ligne à plusieurs kilomètres de là.

Automne 1902 – Les femmes standardistes de la New Westminster and Burrard Telephone Company s’inscrivent à la section locale 213. Elles en constituent la branche auxiliaire féminine, indépendante de celle des hommes.

Grèves des téléphones de 1902

Septembre 1902 – Une douzaine de monteurs de lignes protestent lorsque la direction décrète que désormais, les ouvriers devront apporter leurs propres outils.

16 septembre 1902 – Les monteurs de lignes se mettent en grève. La compagnie tente de placer les grévistes sur une liste noire, pour décourager d’autres entreprises de les embaucher. Mais la grève continue jusqu’à ce que la compagnie cède aux revendications des ouvriers. Ci-dessous se trouve un résumé des revendications acceptées, qui sont les suivantes :

- a. **reconnaissance syndicale** de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité;
- b. réintégration des travailleurs en grève;
- c. promesse de **non-discrimination** (signifiant que la compagnie ne fera pas de distinction entre les ouvriers ayant participé ou non à la grève);
- d. promesse de fournir tous les outils exceptés, ceux que les ouvriers en électricité possèdent habituellement eux-mêmes;
- e. prévenir les autres entreprises que le litige a été réglé.

Peu après la résolution, un grave malentendu se produit sur ce que veut dire **reconnaissance syndicale**. Selon le syndicat, le terme « **reconnaissance** » implique le fait qu’il a le droit de négocier avec la compagnie au nom de ses membres.

La compagnie n’est pas d’accord et soutient que ce terme veut simplement dire qu’elle reconnaît qu’un grand nombre de ses employés sont membres de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité.

La première grève a posé les jalons de futures négociations entre la compagnie et les deux groupes de travailleurs : les monteurs de lignes et les standardistes. À l’automne 1902, ces deux groupes formulent leurs revendications.

Revendications des standardistes :

- Une augmentation de salaire de 2,50 dollars par mois, des congés de maladie payés (les standardistes sont obligées de payer le salaire de leurs remplaçantes lorsqu’elles sont malades) et enfin, mettre fin à la pratique de la compagnie consistant à employer des stagiaires non rémunérées.

Revendications des monteurs de lignes :

- La parité salariale avec les monteurs de lignes de Seattle (ces derniers viennent juste d’obtenir la journée de huit heures avec un nouveau salaire de 3,25 dollars par jour).

Les travailleurs : histoire du mouvement ouvrier en Colombie-Britannique

25 novembre 1902 – Les revendications du syndicat sont présentées à la compagnie.

26 novembre 1902 – Le directeur général de la compagnie (M. Kent) répond en disant qu'il faudra attendre le retour des principaux propriétaires, William Farrell et le Dr Lefevre.

26 novembre 1902 (un peu plus tard dans la journée) – Les monteurs de lignes et les standardistes entament une grève totale dans la succursale de Vancouver. Du fait de la technologie de commutation, la grève des standardistes paralyse le réseau téléphonique de la ville. Presque tous les abonnés doivent appeler le standard téléphonique du bureau central pour pouvoir être connectés par une standardiste.

Quelques mois plus tôt, la grève des monteurs de lignes n'avait pas troublé le service téléphonique. Mais la grève des standardistes paralyse toute la ville et devient immédiatement une question d'intérêt public pressante.

Réaction de la compagnie à la grève – Le directeur général Kent accuse le syndicat d'avoir soumis des revendications impossibles à contenter et de n'avoir pratiquement pas donné de préavis de la grève alors que les directeurs principaux sont absents. Il accuse également le syndicat d'avoir forcé les femmes à se mettre en grève. Cela met en rage le syndicat, qui croit comprendre que la compagnie essaie ainsi de nier la reconnaissance obtenue en septembre.

28 novembre 1902 – Les standardistes de New Westminster se mettent en grève et débranchent le standard. Quelques jours plus tard, à la Victoria and Esquimalt Telephone Company, les monteurs de lignes membres de la section locale 230 de Victoria se mettent en grève par solidarité avec leurs collègues syndiqués de Vancouver.

Du 28 au 30 novembre 1902 – Un groupe d'hommes d'affaires de Vancouver propose de prendre le contrôle de la compagnie, ce qui permettra la reprise du service téléphonique jusqu'au retour de ses directeurs. Le syndicat accepte cette proposition, mais la compagnie la refuse. L'opinion publique, jusqu'ici favorable aux standardistes, se range solidement du côté du syndicat.

29 novembre 1902 – La compagnie publie une annonce dans le journal local pour recruter des briseurs de grève qui remplaceront les standardistes.

1^{er} décembre 1902 – La communauté des affaires condamne publiquement la compagnie dans une lettre publiée en première page du *Daily Province*.

Du 1^{er} au 3 décembre 1902 – De fortes pluies emmêlent les fils électriques et les font tomber dans la plupart des quartiers périphériques, n'épargnant que le système téléphonique du centre-ville. Bien que la compagnie ait réussi à recruter quelques briseurs de grève pour remplacer les monteurs de lignes, le système continue à se détériorer tout au long de la grève.

Début décembre 1902 – La compagnie et le syndicat tentent de parvenir à un accord. Les deux questions non résolues sont la reconnaissance syndicale et le sort réservé aux briseurs de grève. À la fin, le syndicat obtient gain de cause et les briseurs de grève désirant rester doivent en devenir membres.

12 décembre 1902 – La grève de 17 jours prend fin.

15 décembre 1902 – Le contrat est signé.

Les travailleurs : histoire du mouvement ouvrier en Colombie-Britannique

Résultats des grèves de la section locale 213 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité en 1902

Première grève (septembre 1902) : les monteurs de ligne se mettent en grève lorsque la New Westminster and Burrard Telephone Company exige d'eux qu'ils fournissent leurs propres outils (les standardistes ne sont pas en grève au cours de cette période).

Sujet du conflit	Résultats/résolution du conflit
1. Obligation pour les travailleurs de fournir leurs propres outils	1. Promesse de fournir tous les outils excepté ceux que les ouvriers en électricité possèdent habituellement eux-mêmes
2. Demande de réintégration de tous les grévistes (les travailleurs ne bénéficiaient d'aucune sécurité d'emploi ou de protection pour s'être mis en grève et pouvaient être renvoyés par la compagnie ou ne pas être réembauchés pour d'autres travaux)	2. Réintégration des travailleurs grévistes
3. Crainte de discrimination envers les grévistes	3. Promesse de non-discrimination envers les grévistes
4. La compagnie refusait de reconnaître le statut légal du syndicat (FIOE) et son rôle d'agent de négociation unique des travailleurs.	4. La compagnie a reconnu la FIOE.
5. En l'absence d'un processus de négociation bien défini, le syndicat proposait l'établissement d'un conseil d'arbitrage pour permettre de résoudre les futurs conflits de travail.	5. Cette proposition a été mise de côté pour être étudiée à l'avenir.

Deuxième grève (26 novembre 1902) – Les standardistes et les monteurs de lignes refusent de travailler. La grève durera environ deux semaines et demie (le contrat sera signé le 15 décembre 1902).

RÉSULTATS POUR LES STANDARDISTES

Enjeu	Conditions générales avant la grève	Résultat final : conditions générales du nouveau contrat signé le 15 décembre 1902
Adhésion au syndicat	Les employés n'avaient pas l'obligation d'être membres du syndicat. Des travailleurs non syndiqués pouvaient être embauchés pour faire obstacle au syndicat.	Tous les employés, tant les standardistes que les monteurs de lignes devraient désormais s'inscrire au syndicat. Les travailleurs non syndiqués ne pourraient plus être embauchés pour faire obstacle au syndicat. La reconnaissance syndicale a été ainsi confirmée.
Salaires	15 \$ par mois	Augmentation immédiate de 2,50 \$ par mois pour toutes les standardistes qui recevaient le présent salaire depuis six mois Augmentation prévue tous les six mois jusqu'à ce que la limite maximale soit atteinte (30 \$ par mois après deux ans, en juin 1904)

Les travailleurs : histoire du mouvement ouvrier en Colombie-Britannique

		Pour les standardistes en chef adjointes et les standardistes de longue distance : 32,50 \$ par mois la première année, 35 \$ par mois après cela
Stagiaires	Les stagiaires étaient souvent obligées de travailler longtemps sans être rémunérées.	Les stagiaires seraient mises à l'essai pendant dix jours au plus, puis commenceraient à recevoir le salaire de base de 20 \$ par mois.
Congés de maladie	Les standardistes étaient obligées de payer le salaire de leur remplaçante lorsqu'elles étaient malades.	Trois jours de congé de maladie payé par mois
Durée du travail	Les recherches ne donnent pas de réponse claire là-dessus. Vraisemblablement, les journées de travail étaient de neuf heures et la semaine de travail était de six jours (semaine de 54 heures).	Journées de huit heures travaillées et semaines d'environ 47,3 heures travaillées (un samedi sur six était chômé), bien que la compagnie se réserva le droit de demander aux standardistes de travailler le dimanche
Samedis après-midi rotatifs	Les standardistes étaient censées avoir congé un samedi après-midi sur six, mais la compagnie leur accordait rarement cette demi-journée en raison du manque constant d'effectifs.	Les samedis après-midi rotatifs furent retenus avec la promesse que la compagnie embaucherait suffisamment d'effectifs pour leur permettre ce congé. Ainsi, les standardistes pouvaient chômer un samedi sur six.

RÉSULTATS POUR LES MONTEURS DE LIGNE

Enjeu	Conditions générales avant la grève	Résultat final : conditions générales du nouveau contrat signé le 15 décembre 1902
Adhésion au syndicat	Les employés n'avaient pas l'obligation d'être membres du syndicat. Des travailleurs non syndiqués pouvaient être embauchés pour faire obstacle au syndicat.	Le syndicat obtint une clause d'atelier fermé. Tous les employés, les standardistes comme les monteurs de lignes, étaient désormais membres du syndicat. Des travailleurs non syndiqués ne pourraient plus être embauchés pour faire obstacle au syndicat. La reconnaissance syndicale a été ainsi confirmée.
Admissibilité à l'adhésion et couverture du contrat, employés exemptés	Non spécifiées	Le contrat s'appliquait à tous les « ouvriers en électricité », y compris les standardistes. Seuls en étaient exemptés l'inspecteur en chef, le contremaître général, les standardistes en chef de nuit et de jour et les employés de bureau de second plan.
Durée maximale du travail, taux de rémunération	9 heures par jour 3 \$ par jour/0,33 \$ de l'heure	8 heures par jour 3,20 \$ par jour/0,40 \$ de l'heure pour les ouvriers qualifiés (même nombre d'heures que Seattle, mais 0,05 \$ de moins par jour)
Plafond du nombre d'apprentis	Aucun plafond n'était fixé pour le nombre d'apprentis, ce qui voulait dire que la compagnie pouvait remplacer les employés qualifiés par de la main-d'œuvre à bon marché.	Le contrat stipulait d'embaucher un apprenti pour deux ouvriers qualifiés. De même, les apprentis ne seraient pas autorisés à installer des téléphones.
Crainte de discrimination	Il était accepté que l'employeur pratique une discrimination à l'égard des employés en faveur de la grève	Pas de discrimination envers les grévistes

Les travailleurs : histoire du mouvement ouvrier en Colombie-Britannique

envers les grévistes		
Procédure de règlement des griefs et des plaintes	Aucune procédure	La compagnie a reconnu un comité des griefs désigné par le syndicat
Durée de contrat	Aucune modalité fixée	1 an
Renouvellement après la durée du contrat	Aucune disposition	Renouvellement automatique sauf préavis d'un mois

Conclusion

En 1902, les communications téléphoniques étaient devenues un service important pour les entreprises de Vancouver. À cette période, il y avait plus de 1 000 postes de téléphone dans la ville, un grand nombre d'entre eux étant loués à des entreprises.

Compte tenu des obstacles de l'époque, le syndicat a obtenu une grande victoire. Le taux de rémunération des standardistes a dépassé celui de leurs collègues dans d'autres provinces du Canada. Ainsi, le taux de début d'emploi à Vancouver en 1903 était de 2 \$ de plus par mois que celui des standardistes de Bell au début de la grève de 1907. À Vancouver, le taux maximal en 1903 était de 30 \$ par mois après deux ans, tandis qu'à Toronto, ce même taux était de 25 \$ par mois après trois ans.

bctf/ufcw1518

2^e activité de la leçon

Regard sur la vie de Mary McIntyre

Membre du syndicat des standardistes

Mars 1903, Vancouver (Colombie-Britannique)

(Œuvre de fiction historique)



Une tenue vestimentaire professionnelle est obligatoire en tout temps. Elle fait partie de la discipline d'un central téléphonique bien tenu. Library of Congress -USZ62-11823 domaine public

Introduction

À la fin de l'automne de 1902, les standardistes et les monteurs de lignes de Vancouver entamèrent la première grève de l'industrie du téléphone au Canada. Voici un aperçu de la vie d'une des femmes qui participèrent à ce conflit de travail.

Qui suis-je?

Je m'appelle Mlle M. McIntyre. J'ai 21 ans et je suis standardiste au central téléphonique de la New Westminster and Burrard Telephone Company (NWBTC) à Vancouver. Nos bureaux sont situés au 603, rue Hastings Ouest.

J'habite avec mes parents dans le quartier Fairview de Vancouver au 677, 7^e Avenue Ouest, près de la rue Heather.

Mon père, M. James McIntyre, est charpentier, et mon frère, M. Tom McIntyre, est un **monteur de lignes** qui travaille pour la NWBTC.

En dehors de mon travail, de mes activités avec ma paroisse et de ma vie sociale, je siège au conseil d'administration du syndicat des standardistes.

Je me prépare pour le travail

Comme vous pouvez le voir sur la photo des trois femmes ci-dessous, je porte une tenue professionnelle pour travailler, quoique pas trop stricte. Je possède plusieurs jupes longues faites de drap de laine, ornées de garnitures sur le devant, les côtés et le bas. De style fluide, elles sont entièrement doublées.

Pour le haut, je porte des chemisiers à col montant et à manches longues que j'assortis à mes jupes. Deux d'entre eux ont des manches gigot et un autre est orné de ruches sous le cou.

Ces chemisiers à manches lâches me permettent des mouvements plus amples lorsque je travaille au standard. Tous les miens sont blancs.



Standardistes prêtes pour le travail/source : <http://www.pinterest.com/creativecostume/1906-shirtwaist/>

Pour le travail, je possède également deux paires de chaussures à bouts pointus et à talons de hauteur moyenne.

J'ai aussi une paire de bottes imperméables pour l'hiver. Je possède enfin un tailleur que je porte pour aller à l'église et une autre robe strictement réservée aux grandes occasions.

Ma mère, une couturière habile, confectionne la plupart de mes jupes, de mes chemisiers et de mes vestes avec sa machine à coudre Singer. C'est un modèle à pédale que l'on actionne avec les pieds. Maman est une couturière à la fois talentueuse et rapide



Maman cousant avec sa machine à coudre à pédale - Library of Congress-USZ62-53209. domaine public

Elle taille et coud la plupart des vêtements de la famille, à part les chaussures et quelques sous-vêtements.

Les vêtements du prêt-à-porter sont très chers, de même que les articles commandés au catalogue d'Eaton. Par exemple, dans ce catalogue, une jupe semblable à celles que Maman me fabrique pour moins de 2,50 dollars coûte 7,50 dollars (un tiers de mon salaire mensuel).

Elle vient de terminer pour moi une nouvelle veste en pure laine à double boutonnage qui sera parfaite pour le travail.

Nous achetons le tissu, le fil et le ruban au rayon de mercerie du magasin Woodward de l'avenue Westminster (rue Main). Nous commandons aussi certains articles par la poste à la Compagnie T. Eaton de Toronto. Ceux-ci mettent ensuite environ trois semaines à arriver.

Pour me rendre au travail au centre-ville en venant de Fairview



Lucky, mon chien de garde qui ne garde rien du tout

Pour me rendre au travail, je dois aller à pied de chez moi jusqu'à la 9^e Avenue (Broadway), puis je dois prendre un moyen de transport collectif jusqu'à la rue Hastings Ouest.

Cela fait quatre ans que je travaille au centre-ville, mais même ainsi, Lucky, mon terrier écossais, ne semble pas encore avoir réalisé que son rôle est de rester à la maison et de monter la garde, tandis que le mien est d'arriver au travail à l'heure. En dépit de mes protestations, il me suit invariablement sur une certaine distance et ne fait demi-tour que lorsque je l'ai réprimandé à plusieurs reprises!

Cet incident rajoute habituellement cinq à dix minutes à mon temps de trajet, ce qui fait que j'arrive au travail à la course.

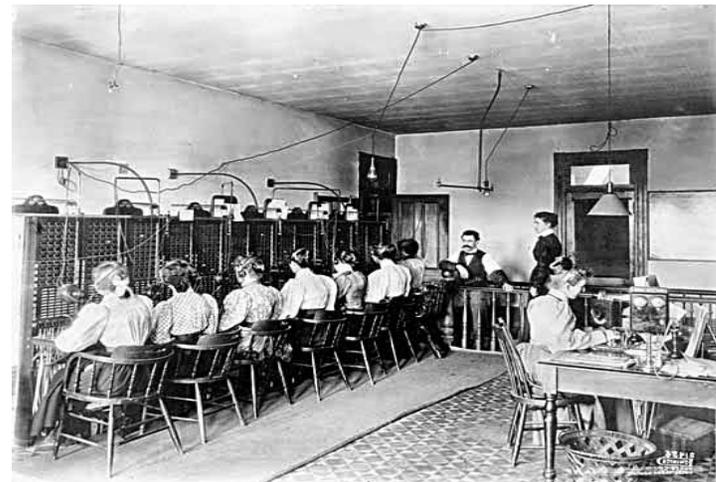
Mon travail de standardiste

J'ai commencé à travailler au central téléphonique en 1898, à l'âge de dix-sept ans. Je me trouve sur la photo suivante, en compagnie des autres « **hello girls** ». Je suis celle que l'on voit à l'extrême gauche, le dos tourné au photographe. Je me sens fière d'appartenir à la Branche auxiliaire des

standardistes, qui fait partie de la section locale 213 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité.

Notre **central téléphonique** se trouve ici depuis que notre compagnie a été forcée de déménager ses installations de Port Moody en 1886, lorsque le Chemin de fer Canadien Pacifique a transféré son **terminus** à Vancouver.

Les services téléphoniques ont été installés dans les locaux de la librairie Tilley, qui ont échappé au **grand incendie** de 1886 par miracle. Le fils de M. Tilley, Charlie, un adolescent, gérait le central avec un de ses jeunes amis, J.H. King. Ils étaient responsables tous les deux de veiller à ce que le système fonctionne 24 heures sur 24.



Central de Vancouver pour la New Westminster and Burrard Inlet Telephone Company, 1898. Studio : Dominion Photo Co. Vancouver Public Library 23795
à des fins éducatives

Charlie dormait dans le bureau avec une sonnerie à côté de son lit pour ne manquer aucun appel. Comme il n'y avait qu'une centaine de téléphones à Vancouver à l'époque, d'après ce que j'ai lu, Charlie n'était pas souvent réveillé!

Tout est bien différent maintenant. De grands changements se sont produits depuis ces temps lointains. Lorsque j'ai commencé à travailler en 1898, quinze ans après les débuts de la compagnie, notre premier téléphone interurbain a été installé dans les bureaux du journal *The Province*. La même année, le premier téléphone public est apparu à la baie des Anglais, la plage la plus achalandée de la ville.

Un nouvel ami de mon père, M. Walter Nichols, dit que le Dr James Lefevre et un investisseur anglais sont maintenant propriétaires de BC Telephone, qui détient des parts lui conférant le contrôle de notre compagnie de téléphone, ainsi que d'autres à Victoria, Vernon, Nelson, Kootenay Lake et Nanaimo. Ils détiennent aussi des parts leur conférant le contrôle du Canadian Western Telephone and Telegraph. On raconte que chacune de ces compagnies fera bientôt partie d'une entreprise plus importante, qui sera probablement appelée la BC Telephone Company.

M. Nichols est bien placé pour le savoir, il est le rédacteur-en-chef du journal *The Daily Province*.

À l'automne de 1902, tous les employés se sont inscrits au syndicat, car les conditions de travail étaient déplorables. En tant que standardistes, nous gagnions 15 dollars par mois, nous devons payer le salaire de notre remplaçante quand nous étions malades, et on nous faisait travailler six jours par semaine en dépit de promesses de nous accorder un congé un samedi sur deux. Les heures supplémentaires ne comptaient pas et nous devons simplement rester au travail jusqu'à ce tout soit fini. Pour couronner le tout, la compagnie employait des stagiaires pendant de longues périodes sans les rémunérer. Les monteurs de lignes, eux, étaient mécontents de la durée de leurs journées de travail, étant donné la nature épuisante de leur métier.

Avant la grève, ils faisaient des journées de neuf heures au taux de 3 dollars par jour (ou 0,33 dollar de l'heure). L'absence de réglementation sur les apprentis voulait dire que la compagnie pouvait employer ceux-ci pour moins cher que des ouvriers qualifiés autant qu'elle le désirait.

De nos jours, en 1901, Vancouver compte plus de 29 000 résidents et plus de 1000 téléphones. Cela veut dire qu'il y a un téléphone pour 29 personnes! Plus de 37 standardistes travaillent pour la compagnie à Vancouver ainsi qu'à New Westminster.

La plupart de celles avec qui je travaille sont de jeunes femmes célibataires qui ont entre 17 et 25 ans.

La compagnie a pour règle de ne pas employer de femmes mariées. Pourtant, la plupart des filles ont hâte de se marier et d'avoir des enfants avant de trop avancer en âge et d'être considérées comme de **vieilles filles** – un sort pire que la mort!

Pour pouvoir conserver leur emploi, certaines d'entre elles vont se marier ailleurs, dans l'espoir que personne n'en saura rien. Généralement, cela ne prend pas beaucoup de temps avant que quelqu'un ne le rapporte à la direction et elles sont mises à la porte.

Des choix limités pour les femmes

Bien que j'aie de quoi me plaindre, je suis contente d'avoir cet emploi. Même quand on n'est pas mariée, il n'existe que peu de métiers respectables pour les femmes. Les autres emplois qui leur sont ouverts sont le **service domestique**, la garde d'enfant, la confection de vêtements, le travail en usine, l'enseignement et les soins infirmiers.

J'aurais besoin de plus d'instruction si je voulais devenir enseignante ou infirmière et je ne suis pas sûre de vouloir passer plus de temps à faire des études. J'ai été élève pendant quatre ans à la Vancouver High School, au coin de la rue Oak et de la 12^e Avenue Ouest. Après cela, j'ai décidé qu'il était temps de trouver du travail.

Je ne voulais pas travailler dans une usine dans la mesure où c'est un travail salissant, pénible et mal payé. Elizabeth, une de mes camarades de classe qui vit en bas de ma rue, travaille dans une usine de vêtements et dit que les filles viennent de fonder le premier syndicat de femmes ouvrières en tant que section locale du Shirt, Waist and Laundry Workers International Union.

Elizabeth et ses collègues ont conclu que la syndicalisation était nécessaire dans la mesure où les **ateliers de misères** permettent à peine de subsister. Elle m'a raconté qu'un des fabricants de vêtements de la ville a employé une chapelière sans la rémunérer pendant un an, puis lui a proposé un dollar par semaine, alors que les hommes gagnaient 10 à 15 dollars par semaine, et que les autres femmes en gagnaient deux.

Les avantages d'être standardiste

Comparé à la plupart des autres emplois, le travail téléphonique est intéressant, pas salissant, et bénéficie d'un grand prestige. Nous avons même des visiteurs qui viennent au central pour nous observer et s'émerveiller tandis que nous parlons à des clients se trouvant à bien des kilomètres de notre local de la rue Hastings. Comparé au télégraphe, cela paraît miraculeux et le travail est parfois passionnant. On s'entend parler sur la ligne, c'est bien plus

personnel et bien plus de monde peut s'en servir en même temps.

Grâce à la grève de novembre et de décembre 1902, les standardistes ainsi que les monteurs de lignes ont obtenu un contrat écrit qui est maintenant appliqué.

Mon nouveau salaire est de 20 dollars par mois, et non plus de quinze. Dans deux ans, il passera à 30 dollars par mois.

En plus de cette augmentation de salaire, notre semaine de travail a été raccourcie et nous avons trois jours de congé de maladie payé par mois.

Selon ce nouveau contrat, la compagnie ne peut plus employer de stagiaires non rémunérés pendant plus de dix jours. À partir de ce laps de temps, elle doit les payer un salaire commençant à 20 dollars par mois. Tous les employés, à l'exception des membres de la direction, doivent être inscrits au syndicat.

En dépit de ce nouveau contrat, il reste encore quelques problèmes importants que mes collègues et moi aimerions régler dans nos prochaines négociations.

Mises à part les longues heures passées au standard, parmi nos griefs, nous comptons l'obligation de porter des **écouteurs** en tout temps, de ne pas avoir assez de pauses, de rester trop longtemps assises sans pouvoir souvent nous étirer et bouger, de souffrir de problèmes de raideur du torse et de la nuque ainsi que de crampes d'écrivains dans les mains (causées par le fait de brancher et de débrancher les câbles), et enfin, d'avoir à subir des sons aigus inopinés qui se produisent dans nos écouteurs. Nous sommes convaincues que, à long terme, ces sons pourraient nuire à notre capacité auditive.

De plus, nous sommes tenues responsables des décharges électriques que nous recevons du standard. Tous comme les monteurs de lignes, nous nous inquiétons de savoir si nous pourrions être ainsi électrocutées.

Nous devons également mémoriser la position de centaines de numéros de téléphone sur le tableau devant nous, ce qui nous stresse et nous donne des maux de tête.

La compagnie n'est pas encore très importante, mais nous pouvons constater que le travail des communications téléphoniques est en train de devenir de plus en plus réglementé. Les standardistes elles-mêmes ont moins leur mot à dire dans la planification et les opérations de leur travail.

Nous avons appris qu'à Victoria, un chef de service force les nouvelles standardistes à signer un exemplaire du règlement du bureau central lorsqu'elles sont embauchées. Nous ne l'avons pas encore reçu, mais nous avons entendu dire qu'il comprend l'obligation de rester au travail aussi longtemps que nécessaire et de demeurer assise à son poste en portant ses écouteurs en tout temps. Et la liste est encore bien longue. Ce règlement paraît être plus du ressort de l'armée que d'une compagnie!

Étant donné qu'il y a une surveillante pour trois ou quatre employées, si ces nouvelles règles sont introduites, nous pourrions bien être ainsi directement harcelées par la direction.

Notre standardiste en chef dit qu'elle n'écoute pas nos appels, mais elle entend tout ce qui se dit de notre côté de la conversation. Son rôle est de veiller à ce que nous traitions chaque appel correctement et conformément aux consignes de la compagnie.

Nous ne devons employer que le langage approuvé par la compagnie. Ainsi, il ne faut lire les numéros que d'une certaine façon (le numéro 2000 doit être lu comme étant « deux, zéro, double zéro », ou le numéro 4001, comme étant « quatre, double zéro, un »).

La compagnie exige également que nous donnions l'heure comme « dans les gares », en disant non « neuf heures moins douze », mais « huit heures quarante-huit ». Le reste de ce que nous pouvons dire se limite à des expressions approuvées, comme :

« Numéro? », « Ça ne répond pas. »

« La ligne est occupée. »

« La ligne est en dérangement. »

« Je n'ai pas ce numéro, veuillez consulter votre annuaire. »

« Le téléphone a été désinstallé. »

« Je vais vous donner le renseignement. »

« Je vous passe la standardiste en chef. »

Et enfin, une standardiste doit être rapide.

Le **central** est censé prendre six ou sept appels par minute. Au cours des périodes les plus occupées, nous devons établir des douzaines et des douzaines de connexions pendant une période de 60 minutes.

Mon frère Tom

Mon frère Tom a de la chance. En tant que **monteur de ligne**, il fait partie des employés permanents de la compagnie de téléphone. Un grand nombre de monteurs de lignes ne travaillent que temporairement et ne sont appelés que pour des travaux particuliers.

Les **monteurs de ligne** font un métier difficile et dangereux dans le cadre duquel ils construisent les installations fixes, plantent les poteaux et posent les fils. Ils sont trop souvent victimes de graves chutes ou d'électrocution.

Par mesure de précaution, Tom a rédigé son testament et l'a fait **certifier par un notaire**; il a également souscrit une assurance-vie pour mettre sa famille à l'abri du besoin dans l'éventualité de son décès au travail.

Tom éprouve des sentiments mitigés face au fait que des femmes font partie de son syndicat. Il est reconnaissant du soutien que les standardistes ont apporté aux **monteurs de lignes** pendant le conflit de travail de l'année dernière. Mais il ne pense pas que les deux groupes devraient négocier ensemble, car le salaire des standardistes est beaucoup plus bas que celui des monteurs de lignes. Ainsi, il craint des répercussions négatives sur les négociations salariales si elles sont menées ensemble. De même, il y a plus de femmes que d'hommes dans la section locale 213 et Tom dit que les enjeux des négociations sont plus importants pour les hommes mariés que pour les femmes célibataires.

Tom et moi discutons souvent du rôle des femmes. Je suis d'avis qu'elles devraient avoir le droit de travailler lorsqu'elles sont mariées. Il n'est pas d'accord avec ça. Je suis d'avis que les femmes devraient avoir le droit de voter. Il n'est pas d'accord avec ça non plus. Il y a seulement trois ans, en 1899, un projet de loi a été introduit au parlement de la Colombie-Britannique pour donner le droit de vote provincial aux femmes. Il a été rejeté de peu, par 17 « non » contre 15 « oui ». J'ai entendu dire qu'au moins cinq États américains ont accordé aux femmes le droit de vote!

Pourquoi pas ici?

Mon amoureux

J'ai une jeune prétendant avec qui je sors habituellement le samedi soir. Il s'appelle M. Ian Stewart. J'ai fait sa connaissance dans notre paroisse (de l'église presbytérienne de Fairview).

M. Stewart est un peu plus âgé que moi et travaille comme charpentier pour une entreprise de construction. Il vient de terminer sa formation d'apprenti et participe actuellement à la construction du pavillon Heather à l'Hôpital général de Vancouver, qui ouvrira en 1906.

Maintenant qu'il est bien établi dans son emploi en tant que **compagnon** charpentier, j'espère qu'il va trouver le courage de me demander en mariage!

Il m'emmène à des activités sociales de la paroisse qui ont lieu le samedi après-midi, ce que mon nouvel horaire de travail m'autorise parfois, maintenant que je peux prendre congé un samedi sur six.

L'été, nous faisons de longues promenades dans le parc Stanley ou nous allons à la baie des Anglais avec mes amis pour nous détendre sur la plage ou nager.



Moi (au centre) et mes amies dans un moment de détente à la baie des Anglais (mon amoureux n'est pas sur la photo) (vers 1901) City of Vancouver Archives AM54-S4-: Be P97.1 à des fins éducatives

Parfois, M. Stewart et moi nous contentons de faire du lèche-vitrine, soit au nouveau magasin Woodward, au coin des rues Hastings et Abbot, soit à celui de la Compagnie de la Baie d'Hudson, au coin des rues Georgia et Granville.

D'autres fois, nous nous promenons le long de la rue Westminster (ou rue Main) pour regarder tous les magasins, ou bien nous marchons dans la direction opposée pour nous rendre à la nouvelle bibliothèque Carnegie, au coin des rues Westminster (Main) et Hastings. Nous participons également aux activités sociales des standardistes.

Je peux vivre chez mes parents à condition que j'obéisse à leurs règles. Comme ma mère est très religieuse, cela veut dire que les dimanches sont réservés à l'office religieux et à l'étude de la bible. La règle de Maman est que la seule activité sociale

ce jour-là doit être une activité religieuse. Elle prépare tous nos repas du dimanche le samedi pour pouvoir respecter cela. D'après ce régime, on ne peut ni jouer aux cartes, ni danser, ni s'amuser d'aucune autre manière le dimanche, mais on a le droit d'aller se promener. Ian et moi nous efforçons de respecter ses règles.

Le conseil d'administration des standardistes

Je suis désormais conseillère de la branche auxiliaire de la section locale 213, le syndicat des standardistes. Je fais aussi partie d'un comité mixte (en commun avec les monteurs de lignes) constitué de cinq femmes et de cinq hommes qui sont chargés d'organiser les activités sociales de la section locale 213.

Six semaines après la fin de la grève, nous avons organisé une rencontre et une soirée dansante à la salle O'Brien le mercredi 28 janvier et tout le monde s'est bien amusé. Quatre-vingts couples sont venus. Ian et moi y étions, bien entendu. Les standardistes et leurs amis se sont divertis en dansant, en mangeant et en jouant à des jeux.

Le syndicat projette bientôt un pique-nique au parc Stanley.

Ce grand événement aura lieu à la fin de l'automne, à l'approche de Noël. Nous avons déjà réservé la salle de la rue Pender. Les décorations électriques seront l'un des clous de cet événement et nous espérons pouvoir installer des ampoules de couleur pour la première fois.

Nous attendons plus de deux cents personnes. Nous avons prévu un banquet et une soirée dansante animée par un orchestre local.

J'attends cet événement avec impatience!

Mon frère Tom

Mon frère Tom a de la chance. En tant que **monteur de ligne**, il fait partie des employés permanents de la compagnie de téléphone. Un grand nombre de monteurs de lignes ne travaillent que temporairement et ne sont appelés que pour des travaux particuliers.

Les **monteurs de ligne** font un métier difficile et dangereux dans le cadre duquel ils construisent les installations fixes, plantent les poteaux et posent les fils. Ils sont trop souvent victimes de graves chutes ou d'électrocution.

Par mesure de précaution, Tom a rédigé son testament et l'a fait **certifier par un notaire**; il a également souscrit une assurance-vie pour mettre sa famille à l'abri du besoin dans l'éventualité de son décès au travail.

Tom éprouve des sentiments mitigés face au fait que des femmes font partie de son syndicat. Il est reconnaissant du soutien que les standardistes ont apporté aux **monteurs de lignes** pendant le conflit de travail de l'année dernière. Mais il ne pense pas que les deux groupes devraient négocier ensemble, car le salaire des standardistes est beaucoup plus bas que celui des monteurs de lignes. Ainsi, il craint des répercussions négatives sur les négociations salariales si elles sont menées ensemble. De même, il y a plus de femmes que d'hommes dans la section locale 213 et Tom dit que les enjeux des négociations sont plus importants pour les hommes mariés que pour les femmes célibataires.

Tom et moi discutons souvent du rôle des femmes. Je suis d'avis qu'elles devraient avoir le droit de travailler lorsqu'elles sont mariées. Il n'est pas d'accord avec ça. Je suis d'avis que les femmes devraient avoir le droit de voter. Il n'est pas d'accord avec ça non plus. Il y a seulement trois ans, en 1899, un projet de loi a été introduit au parlement de la Colombie-Britannique pour donner le droit de vote provincial aux femmes. Il a été rejeté de

peu, par 17 « non » contre 15 « oui ». J'ai entendu dire qu'au moins cinq États américains ont accordé aux femmes le droit de vote!

Pourquoi pas ici?

Mon amoureux

J'ai une jeune prétendant avec qui je sors habituellement le samedi soir. Il s'appelle M. Ian Stewart. J'ai fait sa connaissance dans notre paroisse (de l'église presbytérienne de Fairview).

M. Stewart est un peu plus âgé que moi et travaille comme charpentier pour une entreprise de construction. Il vient de terminer sa formation d'apprenti et participe actuellement à la construction du pavillon Heather à l'Hôpital général de Vancouver, qui ouvrira en 1906.

Maintenant qu'il est bien établi dans son emploi en tant que **compagnon** charpentier, j'espère qu'il va trouver le courage de me demander en mariage!

Il m'emmène à des activités sociales de la paroisse qui ont lieu le samedi après-midi, ce que mon nouvel horaire de travail m'autorise parfois, maintenant que je peux prendre congé un samedi sur six.

L'été, nous faisons de longues promenades dans le parc Stanley ou nous allons à la baie des Anglais avec mes amies pour nous détendre sur la plage ou nager.



Moi (au centre) et mes amies dans un moment de détente à la baie des Anglais (mon amoureux n'est pas sur la photo) (vers 1901) City of Vancouver Archives AM54-S4-: Be P97.1

Parfois, M. Stewart et moi nous contentons de faire du lèche-vitrine, soit au nouveau magasin Woodward, au coin des rues Hastings et Abbot, soit à celui de la Compagnie de la Baie d'Hudson, au coin des rues Georgia et Granville.

D'autres fois, nous nous promenons le long de la rue Westminster (ou rue Main) pour regarder tous les magasins, ou bien nous marchons dans la direction opposée pour nous rendre à la nouvelle bibliothèque Carnegie, au coin des rues Westminster (Main) et Hastings. Nous participons également aux activités sociales des standardistes.

Je peux vivre chez mes parents à condition que j'obéisse à leurs règles. Comme ma mère est très religieuse, cela veut dire que les dimanches sont réservés à l'office religieux et à l'étude de la bible. La règle de Maman est que la seule activité sociale

ce jour-là doit être une activité religieuse. Elle prépare tous nos repas du dimanche le samedi pour pouvoir respecter cela. D'après ce régime, on ne peut ni jouer aux cartes, ni danser, ni s'amuser d'aucune autre manière le dimanche, mais on a le droit d'aller se promener. Ian et moi nous efforçons de respecter ses règles.

Le conseil d'administration des standardistes

Je suis désormais conseillère de la branche auxiliaire de la section locale 213, le syndicat des standardistes. Je fais aussi partie d'un comité mixte (en commun avec les monteurs de lignes) constitué de cinq femmes et de cinq hommes qui sont chargés d'organiser les activités sociales de la section locale 213.

Six semaines après la fin de la grève, nous avons organisé une rencontre et une soirée dansante à la salle O'Brien le mercredi 28 janvier et tout le monde s'est bien amusé. Quatre-vingts couples sont venus. Ian et moi y étions, bien entendu. Les standardistes et leurs amis se sont divertis en dansant, en mangeant et en jouant à des jeux.

Le syndicat projette bientôt un pique-nique au parc Stanley.

Ce grand événement aura lieu à la fin de l'automne, à l'approche de Noël. Nous avons déjà réservé la salle de la rue Pender. Les décorations électriques seront l'un des clous de cet événement et nous espérons pouvoir installer des ampoules de couleur pour la première fois.

Nous attendons plus de deux cents personnes. Nous avons prévu un banquet et une soirée dansante animée par un orchestre local.

J'attends cet événement avec impatience!

Annexe 1 : Points essentiels à enseigner

Questions essentielles sur l'histoire et l'introduction du téléphone en Colombie-Britannique et chronologie des événements des grèves de 1902

1. Trouvez la signification des termes suivants : **briseurs de grève, non-discrimination envers les grévistes, reconnaissance syndicale, section locale** (dans le contexte d'un syndicat) et **atelier fermé** (voir [Youth, Unions and You : A Secondary Teacher's Guide to Labour Studies for B.C. Schools \(2001\) \(bctf.ca\)](#)).
2. Discutez des raisons pour lesquelles les femmes standardistes ont joué un rôle si important dans le succès de la grève.
3. En vous référant à ce que vous avez appris dans la capsule historique ainsi que dans les 1^{re} et 2^e activités de la leçon, discutez des raisons pour lesquelles le syndicat a pu négocier avec succès avec la New Westminster and Burrard Telephone Company.
4. Les questions de santé et de sécurité constituaient une préoccupation majeure pour les deux groupes, et pourtant, elles n'ont été ni abordées ni résolues. Pourquoi, selon vous?
5. Quels sont les progrès importants réalisés grâce à la grève?
6. La reconnaissance syndicale était un enjeu important pendant la première grève (le 16 septembre 1902). Que veut dire ce terme? Pourquoi le syndicat était-il si désireux de l'obtenir? Pourquoi la compagnie souhaitait-elle éviter d'avoir à reconnaître le syndicat?
7. Les deux groupes ont réalisé des progrès en établissant un plafond du nombre d'apprentis et de stagiaires par rapport à celui des ouvriers qualifiés et des standardistes. Pourquoi cet enjeu était-il si important pour le syndicat? Donnez des exemples de ce même genre de problème de nos jours.
8. En règle générale, la communauté des affaires ne se mêle pas des conflits de travail d'autres employeurs. Lorsque c'est le cas, elle se range habituellement du côté de l'employeur. Pourquoi la communauté des affaires a-t-elle choisi de se mêler de ce conflit en condamnant publiquement la compagnie dans une lettre publiée en première page du *Daily Province* le 1^{er} décembre?
9. En faisant appel à ce que vous avez appris dans la capsule historique ainsi que dans les 1^{re} et 2^e activités de la leçon, soulignez les facteurs qui se sont avérés positifs et négatifs tant pour le syndicat que pour l'employeur. Prenez deux feuilles de papier et, en haut, écrivez « Syndicat » sur l'une et « Employeur » sur l'autre. Sur chacune, tracez une ligne verticale au milieu, et dans la colonne de gauche, écrivez « Facteurs positifs » et dans celle de droite, « Facteurs négatifs ».

Question 9 (suite)

Par exemple :

Analyse de facteurs pour le syndicat

Facteurs positifs	Facteurs négatifs
Les membres du syndicat ont vigoureusement soutenu la grève. Personne ne s'est rendu au travail.	Les négociateurs du syndicat manquaient beaucoup d'expérience.
Le déclenchement de la grève le lendemain de la présentation des propositions aurait dû retourner l'opinion publique contre le syndicat. Au lieu de cela, à cause de la manière dont la compagnie a réagi à la proposition de la communauté d'affaires, l'opinion publique s'est retournée contre elle.	S'il y avait eu un problème de vie ou de mort (par exemple, si quelqu'un était décédé dans un accident ou du fait d'un problème de santé), l'opinion publique aurait pu changer très rapidement.

Analyse de facteurs pour l'employeur

Facteurs positifs	Facteurs négatifs
La compagnie a introduit avec succès le téléphone dans Vancouver et New Westminster.	La compagnie a été prise au dépourvu au moment de la seconde grève. Elle n'a pas pu trouver de briseurs de grève ou de remplaçantes pour les standardistes.
	La communauté des affaires est intervenue très vite dans le conflit; la compagnie avait sous-estimé le désir de celle-ci de pouvoir continuer à se servir du téléphone.
	Les relations de travail n'étaient pas du tout réglementées et les entreprises étaient laissées à elles-mêmes pour déterminer ce qu'il fallait faire lorsqu'une grève était déclarée.

À la fin de votre analyse, dressez une liste des facteurs qui ont le plus contribué au succès de la grève.

- 1.
- 2.
- 3.

Leçon : De la friture sur la ligne

1^e activité connexe : Analyse complémentaire

1. En vous remémorant ce que vous avez appris dans la capsule historique ainsi que dans les 1^{re} et 2^e activités de la leçon, expliquez les difficultés éprouvées par les femmes pour trouver un emploi respectable dans le marché du travail du début du 20^e siècle en Colombie-Britannique. Certaines des difficultés que vous avez décrites existent-elles encore de nos jours? Si oui, lesquelles? (À examiner : l'attitude publique, les taux de rémunération des hommes comparés à ceux des femmes, les restrictions de professions permises aux femmes, les limites d'emploi qui leur étaient imposées une fois mariées ou mères de famille)
2. Entre 1900 et 1915, un nombre important de syndicats ont été créés spécifiquement pour représenter les femmes. Lisez [l'article de Star Rosenthal](#) (voir les sources) et écrivez un court résumé des objectifs et des activités de trois des syndicats suivants représentant les femmes de la main-d'œuvre de Vancouver.
 - a. Retail Clerks Protective Association (Syndicat des employés de commerce de détail)
 - b. Bookbinders and Tailors' Union (Syndicat des relieurs de livres et des tailleurs)
 - c. Tailors' Union (Syndicat des tailleurs)
 - d. Shirt, Waist and Laundry Workers' Union (Syndicat des blanchisseurs)
 - e. Factory Workers' Union (Syndicat des ouvriers d'usine)
 - f. Hotel and Restaurant Employees' Union [sous plusieurs noms] (Syndicat des employés d'hôtellerie et de restauration)
 - g. Home and Domestic Employees' Union (Syndicat des employés de maison)

Les noms des syndicats reflètent le type d'emplois et de professions auxquels les femmes pouvaient accéder. Quels sont ceux qui semblent manquer sur cette liste?

En plus de l'article de [Star Rosenthal](#), efforcez-vous de trouver des renseignements complémentaires sur les syndicats que vous avez choisis.

3. Regardez la capsule historique du Knowledge Network intitulée [By Women, For Women](#) (Par les femmes, pour les femmes), qui vous donnera une idée des problèmes des femmes sur le lieu de travail dans les années 1970. Cette vidéo traite d'une tentative par le Syndicat canadien des employés de service, de bureau et de détail de fonder un syndicat des employés de banque. Rédigez un court paragraphe comparant les difficultés des années 1970 à celles du début du 20^e siècle.

Sources :

Bernard, Elaine, *The Long Distance Feeling: A History of the Telecommunications Workers Union* (thèse de doctorat, Université Simon Fraser, 1988). <https://summit.sfu.ca/item/5179.pdf> (coupez et collez l'adresse dans votre navigateur)

Rens, Jean-Guy. *Invisible Empire : A History of the Telecommunications Industry in Canada, 1846-1946*. Montréal : McGill-Queen's University Press, 2001.

Rosenthal, Star. *Union Maids: Organized Women Workers in Vancouver 1900 to 1915*, *BC Studies* 41 (1979): 36-55. [View of Union Maids: Organized Women Workers in Vancouver 1900-1915 \(ubc.ca\)](#)

Sangster, Joan. *The 1907 Bell Telephone Strike: Organizing Women Workers*, *Labour/Le Travailleur*, 3e 109-129 <https://www.iltjournal.ca/index.php/ilt/article/view/2383>

bctf/ufcw1518

Leçon : De la friture sur la ligne

3^e activité de la leçon : Assigner les rôles des hommes et des femmes dans les débuts de Vancouver

En utilisant les ressources de cette leçon, **analysez** et **évaluez** les rôles de genre ainsi que les droits des hommes et des femmes dans la société de Vancouver au cours de cette période historique. Dans votre tableau, citez des exemples pour valider vos recherches sur ce sujet.

	Femmes	Hommes
Vie personnelle <ul style="list-style-type: none">• Rôles de genre• Droits et restrictions		
À la maison (la famille) <ul style="list-style-type: none">• Rôles de genre• Droits et restrictions		
Au travail <ul style="list-style-type: none">• Rôles de genre• Droits et restrictions		

Activité de synthèse : Rédigez un paragraphe sur les conclusions que vous avez tirées au cours de cet exercice sur le rôle et les droits des hommes et des femmes au cours de cette période historique. D'après ce que vous savez des décennies qui l'ont précédée, ce rôle et ces droits ont-ils progressé dans la société? Quels changements sont les plus apparents dans la société d'aujourd'hui? Quels changements sont encore nécessaires? Étayez votre réponse en vous appuyant sur des faits tirés des ressources et de toute recherche complémentaire.