**Leçon : Solidarité**

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

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

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

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

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

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

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

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

Décrivez comment vous vous attaqueriez à ce problème.

**Remarque pour l’enseignant(e) :**

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

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

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

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

**Deuxième solution : vous déposez une plainte contre la compagnie**

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

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

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

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

**Troisième solution : vous poursuivez la compagnie en justice!**

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

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

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

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

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

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