

Nouveaux Cahiers du socialisme

Une classe ouvrière qui résiste

Pierre LaGrenade



Numéro 22, automne 2019

Valleyfield, mémoires et résistances

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/91527ac>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Collectif d'analyse politique

ISSN

1918-4662 (imprimé)

1918-4670 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

LaGrenade, P. (2019). Une classe ouvrière qui résiste. *Nouveaux Cahiers du socialisme*, (22), 49–56.

Une classe ouvrière qui résiste

Pierre LaGrenade

Animateur de la coalition intersyndicale COTON 46 à Salaberry-de-Valleyfield

Tout au long de son histoire, Salaberry-de-Valleyfield a été marquée par une combativité ouvrière hors du commun. Une des premières grèves au Canada a été déclenchée en 1843 par les ouvriers irlandais qui travaillaient à la construction du canal de Beauharnois. Réprimés par l'armée, ils occupèrent pendant 22 jours la ville de Saint-Timothée qui fait aujourd'hui partie du territoire de Valleyfield. Au moins 18 ouvriers, qui réclamaient de meilleures conditions de travail, ont péri sous les balles des soldats anglais lors de ce soulèvement¹. L'usine de textile Montreal Cotton établie en 1875 a été le théâtre de plusieurs grèves, dont l'importante grève de 1946².

Dans cet article, nous nous attarderons à l'activité syndicale plus récente de trois syndicats qui illustre l'exceptionnelle tradition de luttes qui a marqué l'histoire de la ville : à la General Dynamics, dernier propriétaire de l'usine mieux connue sous le nom d'Expro, à la Goodyear et à la CEZinc. Nous concluons en signalant l'action de la coalition intersyndicale COTON 46.

Expro : oser lutter, oser vaincre

C'est dans le contexte de la Deuxième Guerre mondiale que s'établit la DIL, la Defence Industries Limited, sur un territoire de 4,3 km carrés, véritable parc industriel comportant 150 bâtiments. Encore aujourd'hui, on y produit des poudres explosives, principalement pour usage militaire. Jusqu'aux années 2000, les techniques de production demeuraient très archaïques et nécessitaient beaucoup d'opérations manuelles avec des règles de sécurité très déficientes, au plus grand mépris de la vie et de la santé

1 Roland Viau, *Saint-Timothée revisité, célébré et raconté*, album souvenir, 175^e anniversaire, 2004, p. 34.

2 Cette grève fait l'objet de l'article « Valleyfield 1946 » par Andrée Lévesque et Pierre LaGrenade dans ce numéro.

des travailleurs. Ainsi en 1980, une explosion cause la mort de trois travailleurs. En 1983, un autre travailleur meurt par intoxication. En 1993, une déflagration coûte la vie à deux travailleurs. Et c'est sans compter des dizaines d'autres incidents à la suite d'explosions et d'incendies. Pour tout dire, le travail dans cette usine se faisait au risque de sa vie et de sa santé. Tout au long, les patrons n'ont eu d'autres préoccupations que les profits de l'entreprise.

Pendant les choses changent à partir de 1976. Le Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield affilié à la Confédération des syndicats nationaux (CSN) déclenche une grève de sept mois et gagne la mise en place d'un comité paritaire de santé-sécurité. Profitant de l'embauche de 300 nouveaux travailleurs, une dizaine de militants du Parti communiste ouvrier (PCO) sont employés. Le syndicat qui a toujours été particulièrement combatif connaît un nouvel essor. En misant sur l'éducation, la mobilisation et l'action directe, la lutte s'intensifie et on réussit à gagner plus de liberté d'action syndicale avec la libération à temps plein du président, d'un agent de grief et d'un responsable à la santé-sécurité. Le journal syndical, publié sur une base régulière, fait l'analyse des problèmes, met de l'avant des solutions, décortique le rapport de force et fait la promotion des tactiques à mettre de l'avant. Ce travail d'information est doublé par des tracts et des séances de discussion pendant les heures de dîner.

Un conseil syndical de plus de 25 membres se réunit régulièrement et on tient un minimum de deux assemblées générales par année où l'on favorise des débats ouverts sur les enjeux. Entretemps, le comité syndical de santé-sécurité se rencontre aux deux semaines. Le slogan mis de l'avant par le syndicat est « Non au travail qui tue ». On exerce de fréquents « droits de refus » plus ou moins spontanés où on accepte de reprendre le travail à la condition que le problème soulevé soit réglé. Entre 1974 et 2001, huit conflits majeurs éclatent, des grèves ou des lock-out d'une durée de deux jours à sept mois, et d'importants gains sont arrachés par les travailleurs. Durant ces périodes de lutte plus intenses, l'assemblée générale se réunit une fois par semaine. Les conjointes sont invitées à y participer. Lors des grèves, un comité de 30 à 40 conjointes s'active à susciter des appuis auprès des commerçants de la région.

Au-delà des arrêts de travail, la lutte ne s'arrête pas. À la suite d'une explosion en 1983, quelques centaines de travailleurs sont mis à pied. Le syndicat organise alors l'occupation pendant près d'une semaine du bureau du député du Parti québécois pour exiger du gouvernement que l'article 187 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail soit promulgué. À l'occasion d'une nouvelle vague de mises à pied, le syndicat occupe le poste de radio local pour informer la population et faire pression pour le déblocage d'un contrat de la part du gouvernement fédéral. Dans ses luttes, le syndicat est continuellement préoccupé de susciter l'appui de la population régionale. Au cours d'une grève de deux mois en 1985, le syndicat organise une soirée de solidarité qui a mobilisé plus de mille personnes et rempli l'aréna local.

À la suite des enquêtes et des luttes pour appliquer les recommandations qui en ont résulté, l'usine est aujourd'hui beaucoup plus sécuritaire³. L'action indépendante du comité syndical de santé-sécurité entretient la pratique du « droit de refus » individuel et syndical. Les dures batailles du passé ont fait comprendre à la compagnie qu'il est préférable de tenir compte des avis du syndicat. Les dernières années ont été beaucoup plus calmes. Les travailleurs et leur syndicat se tiennent pour l'instant un peu plus en repli. On ne peut pas être continuellement sur la ligne de feu après avoir fait des gains importants. Mais l'expérience du passé est enregistrée et il ne faudrait pas grand-chose pour que ce volcan sorte de sa dormance.

Treize mois sur le piquet de grève à la Goodyear

En 1964, Goodyear installe à Salaberry-de-Valleyfield une usine de production de pneus qui embauche jusqu'à 1700 travailleurs. Les travailleurs s'organisent dans deux syndicats, l'un regroupant les ouvriers de la production, l'autre, les techniciens et employé-e-s de bureau. Les deux syndicats se mobilisent rapidement pour améliorer les conditions de salaire et de travail avec quelques grèves mineures au cours des années 1970. En 1976, ils participent comme la majorité des syndicats de la région à la grève générale contre la Loi sur les mesures de contrôle des prix et des salaires de Pierre Elliott Trudeau.

Les « *walk-out* » y sont une pratique courante. Il s'agit d'arrêts de travail décidés sur le tas pour répondre à des conditions de chaleur insupportables, à une décision injuste d'un contremaître, à la suspension d'un militant syndical. On utilise bien sûr la procédure de grief, mais on privilégie l'occupation de la cafétéria jusqu'à ce que le problème soit réglé, ce qui s'avère beaucoup plus efficace. En 1985, la volonté de la compagnie d'établir un horaire jour-nuit de sept jours par semaine amène les deux syndicats à déclencher la grève.

Après plusieurs mois de négociation, le syndicat des techniciens et employé-e-s de bureau se voit toujours refuser des avantages consentis au syndicat de la production. Il devient clair qu'on s'achemine vers un affrontement, et face à cette situation, le syndicat fourbit ses armes : informations par le journal syndical qui est publié aux deux semaines, information et discussion sur les heures de lunch, tournée hebdomadaire des membres de l'exécutif dans chacun des départements de l'usine, hausse de la cotisation syndicale pour constituer un fonds de lutte, assemblée générale aux deux mois, mise en place d'une chaîne téléphonique.

3 Selon la convention collective, pendant la durée d'une suspension des travaux ou une fermeture liée à un accident, les travailleurs sont réputés être au travail et ont ainsi droit à leur salaire et aux avantages liés à leur emploi.

En avril 2000, la grève est déclenchée et dure 13 mois. Pour tenir le coup pendant une grève aussi longue, il faut d'abord compter sur la mobilisation et la détermination des grévistes, mais également organiser l'appui de la communauté. Ce qui se fait par la sollicitation d'une trentaine de commerçants de la région pour obtenir entre 10 et 30 % de rabais pour les grévistes, l'organisation de soirées de solidarité avec la collaboration de l'ensemble des syndicats de la région, la présence planifiée de militants et militantes des autres syndicats de la région sur le piquet de grève, la visite de Madeleine Parent qui vient encourager les grévistes. Malgré huit mois de grève sans déblocage sur les points litigieux, on obtient en assemblée générale le renouvellement du mandat de grève à 85 %, une claire indication de la détermination des travailleurs. Ce n'est qu'après avoir gagné sur toute la ligne que l'on a mis fin à 13 mois de grève.

Véritable commotion en 2007 : Goodyear déménage une partie importante de sa production en Chine et met à pied 850 travailleurs de son usine de Salaberry-de-Valleyfield. Aujourd'hui, il ne reste plus que 171 travailleurs affectés à la production de caoutchouc destiné à l'usine de Napanee en Ontario. En 2011, à la suite de l'offensive de Goodyear pour imposer des reculs sur le régime de pension, les syndicats de l'usine de Salaberry-de-Valleyfield, passablement affaiblis, ont bien tenté de résister, mais comme ce fut le cas pour la totalité des autres syndicats nord-américains de la compagnie, ils ont dû abandonner.

Un an dehors à la CEZinc

C'est en 1963 que la compagnie Noranda, considérant l'accès à l'eau, à l'électricité et au transport ferroviaire, installe à Salaberry-de-Valleyfield la Canadian Electrolic Zinc communément appelée la CEZinc. Les conditions de travail, de santé et de sécurité y sont particulièrement déficientes. Les brûlures, coupures et autres accidents sont très fréquents. En 1975, un déversement entraîne la mort de deux travailleurs et fait plusieurs blessés. Un autre décès a lieu en 1989. Très rapidement après l'implantation de l'usine, les travailleurs décident de faire échec à un syndicat de boutique⁴ pour adhérer au syndicat des Métallos. Entre 1963 et 1986, il y a eu quatre conflits majeurs avec des grèves qui ont duré entre deux et quatre mois et qui mettaient en cause les règles de santé et de sécurité et les conditions de travail particulièrement dures. Compte tenu de ces conditions très difficiles, le syndicat a moins mis l'accent sur l'augmentation salariale afin de gagner un régime de retraite plus avantageux.

En 2013, l'usine passe aux mains de Glencore qui emploie 155 000 travailleurs dans une cinquantaine de pays et contrôle 60 % de la production mondiale du zinc. C'est à cette compagnie que la Public Eye Awards a décerné en 2008 le « prix » de la multinationale la plus irresponsable en termes de violation des droits humains et d'atteintes à l'environnement.

4 Syndicat indépendant généralement très proche de l'employeur. (NdR)

Dans le cadre de la dernière négociation, CEZinc-Glencore tient particulièrement à imposer des reculs sur le régime de retraite. Or, les travailleurs tiennent mordicus à l'intégralité du régime qu'ils ont gagné de dure lutte. Le syndicat est conscient qu'un affrontement majeur se profile à l'horizon. Pour se préparer, les membres de l'exécutif rencontrent individuellement chacun des travailleurs de l'usine pour élaborer le cahier de négociation. Le journal du syndicat et des tracts tiennent régulièrement les membres au courant de l'évolution des négociations. On est soucieux de partager l'information sur une base permanente. Le bouche-à-oreille est doublé d'une page Facebook réservée aux membres. L'exécutif et le comité de négociation font régulièrement des tournées dans chacun des départements. À mesure que la situation évolue et pour bien faire sentir à la direction la détermination et l'unité des travailleurs, un système de brassards est mis en place. À leur entrée à l'usine, le babillard syndical affiche une couleur verte, jaune ou rouge et chaque travailleur est invité à porter un brassard de la couleur du jour avant de se rendre à son poste de travail.

Après avoir suivi au jour le jour le déroulement de la négociation et devant l'intransigeance de la compagnie, c'est en pleine connaissance de cause que les travailleurs déclenchent la grève votée à 96 % en plein hiver. Trois piquets de grève sont mis en place et on se prépare à un long affrontement. La coalition intersyndicale du Suroît, COTON 46, en plus de contribuer financièrement au fonds de grève, vient prêter main-forte sur les piquets de grève avec des représentants et des représentantes des différentes organisations syndicales de la région. Le 29 mars, un militant qui a été actif à COTON 46 et qui est membre de l'exécutif de la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN) accompagne un autobus de travailleurs du syndicat CSN de la fonderie Horne de Rouyn-Noranda, propriété de Glencore, pour participer à une manifestation qui rassemble plus de 500 personnes dans les rues de Salaberry-de-Valleyfield. Deux autobus de grévistes de la CEZinc se rendent manifester à l'assemblée des actionnaires de Glencore à Toronto. Des grévistes se rendent à Bogota en Colombie pour expliquer leur conflit à une cinquantaine d'officiers syndicaux représentant l'ensemble des salarié-e-s de Glencore de par le monde.

Pensant avoir épuisé les grévistes après huit mois de grève, la compagnie propose une offre de règlement qui maintient des reculs sur le régime de retraite. C'est dans une proportion de 97 % que les travailleurs rejettent l'offre et votent la poursuite de la grève. Ce résultat illustre d'abord et avant tout la détermination et la combativité des travailleurs. Mais il est également important de mentionner le soutien de la population de Salaberry-de-Valleyfield comme en témoigne la déclaration au journal local de Luc Julien, représentant syndical des Métallos : « Nous tenons à saluer l'appui extraordinaire de la communauté de Salaberry-de-Valleyfield à notre lutte. Du coup de klaxon en passant par la livraison de café le matin, de saucisses à cuire pour le barbecue ou encore de dons de bois de chauffage, les Campivallensiens nous soutiennent et ça fait

chaud au cœur ». Finalement, devant un vote aussi massif et de guerre lasse, Glencore baisse pavillon : les travailleurs gagnent sur toute la ligne la protection de leur régime de retraite.

Le bilan des grévistes

Nous devons remercier la compagnie de nous avoir aidés à nous mobiliser. Avant la grève, chacun travaillait dans son coin. Pendant la grève, nous étions 371, ensemble. Nous sommes sortis ensemble et nous sommes rentrés ensemble. Quand on a cette unité, cette solidarité, on peut passer au travers de n'importe quoi.

Manon Castonguay, présidente de la section locale 6486⁵

Une coalition intersyndicale inédite : COTON 46

Ce qui est marquant dans le cas de ces deux longs conflits, c'est d'abord la détermination et la combativité des travailleurs et des travailleuses. Mais l'appui de l'ensemble des syndicats de la région et le large soutien de la communauté s'avère également des atouts précieux. Cet appui et ce soutien se sont manifestés en 2000 dans le cas de la Goodyear et ont repris à nouveau en 2017 dans le cas de la CEZinc. Le travail de la coalition intersyndicale COTON 46 n'y est pas étranger.

En 1993, les représentantes et représentants régionaux des syndicats de la CSN, de la FTQ⁶, du SFPQ, de la FIQ et du Syndicat de Champlain, personnel enseignant et de soutien (affilié à la CSQ), décident de structurer la solidarité intersyndicale sous la forme d'un organisme à but non lucratif (OBNL). Ils choisissent le nom de COTON 46 pour perpétuer le courage et la détermination des ouvrières et des ouvriers du textile qui ont mené l'historique grève de 1946⁷ contre la Montreal Cotton. S'y ajoutent par la suite les représentantes et représentants de l'Association des retraité-e-s de l'enseignement (AREQ-Surroît), de l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et de l'Association générale étudiante du Collège de Valleyfield.

Au-delà des différentes affiliations syndicales, ce projet poursuit trois objectifs : encourager les contacts entre militantes et militants des différents syndicats de la région, organiser la solidarité de tous pour celles et ceux qui sont en lutte et contribuer au développement économique, social et culturel de la région.

5 *Le Métallo*, magazine du Syndicat des Métallus, printemps 2018.

6 FTQ : Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec; SFPQ : Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec; FIQ : Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec; CSQ : Centrale des syndicats du Québec.

7 Voir dans ce numéro l'article « Valleyfield 1946 », d'Andrée Lévesque et Pierre LaGrenade.

Depuis, cette intersyndicale organise chaque année le rassemblement du 1^{er} mai autour d'un 5 à 7 avec interventions de chacune des organisations membres. On a écrit et monté en 2000 et 2001 deux pièces de théâtre en s'assurant que l'on recrute au moins une comédienne ou un comédien dans chaque syndicat. Les représentations ont rassemblé plusieurs centaines de spectateurs et spectatrices. On a aussi organisé une vaste campagne de financement au niveau local et national pour ériger au cœur de la ville un monument qui rend hommage aux grévistes de 1946. Par ailleurs, en 2014, COTON 46 réussit à mobiliser six autobus pour participer à la manifestation nationale contre les mesures d'austérité du gouvernement québécois. L'année suivante, toujours avec la participation des membres de COTON 46, on réalise et distribue à plus de mille exemplaires un journal de quatre pages illustrant les conséquences des politiques d'austérité. Et à l'occasion du 1^{er} mai 2015, Valleyfield est la scène d'une manifestation regroupant plus de mille personnes provenant des sous-régions d'une partie de la Montérégie.



Des représentants et une représentante d'organismes de COTON 46 en appui aux grévistes de la CEZinc

À chaque année depuis 1993, COTON 46 organise une levée de fonds qui permet de faire un don de 5000 dollars à des OBNL qui d'une manière ou de l'autre contribuent au développement de la région. C'est ainsi que l'on a subventionné la construction d'une halte intitulée la « Pause syndicale » sur le réseau cyclable du canal de Beauharnois, le démarrage de l'école-entreprise Surbois et d'une recyclerie de matériel informatique, le financement de l'exposition permanente du musée de Valleyfield appelé Musée de société des Deux-Rives (le MUSO) sur l'histoire de la Montreal Cotton, le démarrage du café socioculturel La Factrie et plusieurs autres projets et réalisations. Pour y arriver, dans un premier temps, on a organisé chaque année un immense

bazar qui emplissait les classes et la salle d'une école. Un camion-remorque stationnait quelques jours près de chacune des entreprises syndiquées et on demandait aux membres d'y apporter les objets dont ils ne se servaient plus. Ayant vidé les caves de nos membres, on a mis fin à cette pratique au bout d'une dizaine d'années pour la remplacer par l'organisation d'un rallye automobile qui permettait de découvrir les coins pittoresques et les petits producteurs de la région. Ces différentes activités mobilisent chaque année plusieurs dizaines de militantes et de militants de chacune des organisations syndicales et contribuent à maintenir et à développer la réputation du mouvement syndical dans la région.

Par ailleurs, les syndicats affiliés à la FTQ sont regroupés dans le Conseil régional FTQ du Suroît et se rencontrent sur une base régulière pour échanger sur les problèmes qui confrontent le monde ouvrier. Du côté de la CSN, la fermeture il y a une vingtaine d'années du Conseil central du Sud-Ouest à Valleyfield pour donner lieu à la création du Conseil central de la Montérégie, avec des locaux à Brossard, a entraîné la fin des contacts entre les syndicats CSN du Suroît, ce qui a affaibli la présence de cette centrale dans la région.

Les nouveaux défis

La majorité des usines de Valleyfield sont syndiquées et affiliées à la FTQ et quelques-unes à la CSN. Des entreprises ne sont pas syndiquées, mais dans ces cas, les patrons consentent généralement des salaires et des conditions de travail équivalentes à ce qu'on retrouve dans les usines syndiquées, essentiellement pour éviter la syndicalisation.

Cependant, connaissant la réputation du mouvement syndical dans la région, les patrons des nouvelles entreprises établies au cours des dernières années ont raffiné leurs tactiques. Dans un cas, on a minutieusement filtré les embauches et, dans l'autre, on a installé au départ un syndicat de boutique. Ces deux entreprises sont aujourd'hui dans la mire du mouvement syndical.

Le mouvement syndical, comme on vient de le démontrer, est bien présent dans la région et il bénéficie dans la population d'une réputation qui lui est généralement favorable. Les défis sont nombreux, mais de jeunes militantes et militants syndicaux sont en position pour les relever.