Document generated on 04/15/2025 9:06 p.m.

Nouveaux Cahiers du socialisme

Les syndicats à Salaberry-de-Valleyfield : résistants et innovateurs. Entrevue avec Daniel Malette

Pierre Beaudet

Number 22, Fall 2019

Valleyfield, mémoires et résistances

URI: https://id.erudit.org/iderudit/91528ac

See table of contents

Publisher(s)

Collectif d'analyse politique

ISSN

1918-4662 (print)
1918-4670 (digital)

Explore this journal

Cite this article

Beaudet, P. (2019). Les syndicats à Salaberry-de-Valleyfield : résistants et innovateurs. Entrevue avec Daniel Malette. *Nouveaux Cahiers du socialisme*, (22), 57–62.

Tous droits réservés © Collectif d'analyse politique, 2019

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

Les syndicats à Salaberry-de-Valleyfield : résistants et innovateurs

Entrevue avec Daniel Malette[1]

Pierre Beaudet
Professeur associé à l'Université du Québec en Outaouais

P.B. — La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) est forte à Valleyfield et dans la région. Comment se présente l'avenir ?

D.M. — Valleyfield reste une ville syndiquée, avec plusieurs grandes entreprises qui tiennent bon, même s'il y a eu d'importantes pertes d'emplois ces dernières années[2]. Il y a maintenant de plus en plus de moyennes et de petites entreprises qu'on réussit à syndiquer, quelquefois avec de grands efforts, mais la tâche est facilitée par le fait qu'à Valleyfield, le syndicalisme est généralement vu comme une bonne chose ! À preuve, le bon appui de la communauté à la grève des Métallos de la CEZinc en 2017. Autre élément : nous allons réunir les instances régionales du Suroît avec celles de deux autres conseils régionaux en Montérégie jusqu'à Saint-Jean-sur-Richelieu, Granby et Sorel-Tracy, pour nous donner une plus grande force de frappe, développer une plus grande solidarité à travers la Montérégie et nous donner des moyens adéquats.

1 Daniel Mallette est président du Conseil régional FTQ du Suroît. Il est également responsable à la FTQ de la solidarité internationale, de l'action politique et de la mobilisation, après avoir milité pendant plusieurs années dans son syndicat à la Goodyear de Valleyfield. Daniel Mallette a reçu en 2019 le prix Jefferson du syndicat des Métallos pour l'engagement communautaire. L'entrevue a été réalisée le 21 mars 2019.

2 On pense notamment à Goodyear, Diageo, CEZinc, General Dynamics (anciennement Expro) et quelques autres.

P.B. — La CSN a fait ce genre de fusion il y a quelques années et cela n'a pas aidé sa cause, semble-t-il…

D.M. — On a pris acte et on fera les choses différemment. On va partager des ressources et les enrichir avec la participation des camarades des autres régions sur le plan de la formation syndicale et de diverses tâches administratives. Cependant, nous allons garder en vie les instances locales, comme le Conseil régional du Suroît ; on veut préserver ce qui est précieux à Valleyfield, un sentiment d'appartenance, une identité syndicale qui reste forte et une vie locale militante et solidaire.

P.B. — Dans le contexte actuel, comment maintient-on la mobilisation syndicale à Valleyfield ?

D.M. — Une des solutions, compte tenu du nombre croissant de PME, est la mise sur pied de sections locales dites « composées » des différents syndicats de la FTQ, qui regroupent des petites unités (généralement entre 20 et 100 travailleurs et travailleuses). De cette façon, on est en mesure de soutenir l'action locale pour la défense des droits, le dépôt de griefs, les arbitrages et d'autres actions nécessaires pour maintenir la mobilisation et la force nécessaires pour assurer le respect des travailleurs et des travailleuses.

Quant à la négociation, elle se fait unité par unité, mais le fait d'appartenir à une section locale composée implique une solidarité interentreprises plus forte et exige le soutien et l'implication des membres de l'exécutif de la section locale composée. Je serais un peu naïf de dire que c'est toujours facile.

Dans les petites entreprises, c'est souvent la précarité, les relations de proximité avec les patrons et, tout simplement, le fait de ne pas se sentir assez nombreux pour tenir bon. Mais la mobilisation s'effectue, comme on vient de le voir dans deux belles luttes : celle pour un salaire minimum à 15 dollars l'heure dans des résidences pour personnes âgées syndiquées avec le Syndicat québécois des employées et employés de service (SQEES-298) et celle des 25 employé-e-e de Béton-Brunet syndiqués avec les Métallos. Les patrons ont ravalé leurs pratiques autoritaires et ont finalement accepté les revendications syndicales, notamment pour abolir des clauses discriminatoires contre certains membres de l'unité.

P.B. — Les grands syndicats de la région continuent-ils d'occuper une place importante ?

D.M. — On l'a vu avec la grève de presque un an à la CEZinc. La compagnie voulait s'attaquer au régime de retraite. Les membres de la section 6486 des Métallos, où on compte maintenant plusieurs femmes, dont la présidente du syndicat, l'avaient vu venir et s'étaient préparés en conséquence. L'organisation de la mobilisation s'est

échelonnée sur plus d'un an, avec de multiples rencontres départementales, des assemblées générales, des comités d'action, des démarches auprès d'autres syndicats et de groupes communautaires, tout cela en ayant la préoccupation particulière d'impliquer les jeunes et les femmes, traditionnellement un peu plus à l'écart. Quand la grève a commencé, les gens étaient prêts et fiers, et cela a fonctionné.

Avec la forte mobilisation des membres, celle de la communauté et l'appui de tout le monde, la compagnie a été vaincue dans une bataille dont les impacts sur Valleyfield, mais aussi sur l'ensemble du secteur industriel au Québec, sont très importants. Ils ont réussi à préserver les conditions de retraite pour eux-mêmes, mais aussi pour les prochaines générations. Le régime de retraite est sorti intact de l'aventure. Une grande victoire ! Pour les membres de la section locale 6486, le mouvement syndical a le devoir de préserver de bonnes conditions pour les prochaines générations ; c'est ce qu'ont fait les grévistes de la CEZinc, ils ont mené une bataille de principe.

COTON 46 en appui aux grévistes de la CEZinc sur leur ligne de piquetage en février 2017

En fin de compte, par rapport aux syndicats du Canada et des États-Unis, nous sommes au Québec ceux qui ont résisté, et gagné, contre la stratégie patronale qui cherche à diviser pour régner. Ce n'est ni évident ni facile. Nous faisons face à des mégaentreprises multinationales qui disposent de petites armées d'experts et de manipulateurs. Il faut une résistance de grande envergure pour les contrer, mais quand c'est bien préparé, ça marche, comme on l'a vu récemment à la cimenterie Lafarge à Saint-Constant et chez ArcelorMittal, autant en Montérégie que sur la Côte-Nord. Dans cette dernière entreprise, une des pires au Québec sur le plan des relations de travail, plus de 600 travailleuses et travailleurs syndiqués de Contrecœur se sont préparés, ont résisté et gagné sans même devoir recourir à la grève. L'employeur avait compris qu'il valait mieux s'entendre avec la section locale.

P.B. — Ce travail de mobilisation ne s'arrête jamais ?

D.M. — Les Métallos s'efforcent d'offrir des espaces concrets où on peut se solidariser, s'informer et se mobiliser. Chaque année, la direction nationale fait une tournée des cinq grandes régions du Québec où elle rencontre des centaines de militantes et de militants, pas seulement deux ou trois membres des comités exécutifs qui participent aux congrès, des congrès qui ont lieu chaque année, ce qui est assez unique dans le mouvement syndical. L'attitude générale est de laisser la parole s'exprimer : que chaque personne puisse donner son opinion ! Il faut faire les liens, non seulement entre les batailles et les résistances ici et là, mais aussi avec les questions sociales et politiques : les élections, la renégociation de l'ALÉNA, l'amélioration des lois comme la Loi sur les normes du travail, etc. Par ailleurs, une pratique très importante qui se développe est la mise sur pied de fonds de solidarité dans de plus en plus de sections locales des Métallos. On s'outille davantage financièrement pour mener les batailles, mais aussi pour soutenir les luttes d'autres travailleuses et travailleurs syndiqués chez les Métallos et, également, de toutes allégeances syndicales. Cela fait toute une différence. Par exemple, dans le lock-out chez ABI qui perdure depuis plus de 15 mois, ce sont des dizaines de milliers de dollars qui sont venus nourrir chaque semaine le fonds de grève des 1030 lockoutés.

P.B. — On dit parfois que le syndicalisme est en déclin, même au sein de la gauche…

D.M. — Je ne suis pas de cet avis. Il faut dire que je suis un éternel optimiste ! Ce n'est pas parce qu'il y a des reculs à l'occasion que nous ne réussirons pas à force de détermination et de combativité à avancer ! Mais ce n'est pas seulement cela. À Valleyfield, comme ailleurs au Québec, il y a des travailleuses et des travailleurs allumés, qui ne sont pas prêts à croire les balivernes des médias-poubelles et les mots creux du patronat qui veulent tout ramener vers le bas. Il ne faut pas cependant sous-estimer les défis. Certaines personnes disent que nos batailles gagnées, comme celle à CEZinc, servent surtout à ne pas reculer. C'est un peu vrai, mais imaginons seulement ce que cela serait si ces luttes n'étaient pas menées. Les patrons sont à l'offensive, ils veulent accentuer la précarisation, la flexibilité du travail, la sous-traitance, l'assaut contre les retraites. Alors que nous, nous sommes souvent sur la défensive par la force des choses, mais en bâtissant notre résistance, en refusant de reculer, nous reprenons l'offensive à notre tour. Cela prend des efforts gigantesques pour ne pas perdre des acquis arrachés pendant des luttes de plusieurs décennies ! D'ailleurs, ce n'est pas un hasard si on voit de plus en plus de lock-out, comme chez ABI, et moins de grèves.

Mentionnons les luttes récentes contre les clauses de disparité de traitement[3], les clauses dites « orphelin », dans les régimes de retraite et les assurances collectives. De nombreuses sections locales des Métallos chez Lafarge, Samuel et Fils, Resco, Rio-Tinto, Arcelor Mittal ainsi que d'autres syndicats ont non seulement mené des batailles usine par usine contre ces clauses, refusant d'embarquer dans cette terrible forme de discrimination, mais la lutte a aussi été amenée sur le terrain politique pendant plusieurs années. Et nous devons crier victoire car au printemps 2018, la Loi sur les normes du travail a été améliorée : les clauses de disparité de traitement dans les régimes de retraite et d'assurances sont désormais interdites pour les nouveaux travailleurs. Cela constitue un moment marquant dans l'évolution des droits des travailleurs et des travailleuses au Québec, seul endroit au Canada et même en Amérique du Nord où ce gain a été obtenu. Ce n'est pas rien.

P.B. — En quoi le contexte politique changeant du Québec influence-t-il cette situation ?

D.M. — Le discours patronal est en gros repris par le gouvernement de la Coalition Avenir Québec (CAQ). Le Québec doit être plus compétitif, les syndicats doivent « comprendre » qu'il faut s'ajuster au marché nord-américain, ne pas être réticents aux changements qui sont présentés comme « technologiques » alors que dans le fond, ceux-ci sont pensés pour affaiblir les syndicats et pour attaquer les salaires et les conditions de vie des travailleurs et des travailleuses. Pour le moment, on ne sait pas trop de quel côté cela va aller. Mais la récente prise de position du premier ministre Legault en faveur de la multinationale Alcoa contre le syndicat des Métallos et les lockoutés d'ABI est une première depuis le temps de Duplessis et cela n'augure rien de bon. Le député caquiste du comté de Beauharnois (qui inclut Valleyfield), Claude Reid, est resté extrêmement discret jusqu'à maintenant. C'est un « *backbencher* » qui vient de la petite élite économique locale. Il faut dire que sa victoire électorale s'explique par différents facteurs, comme l'affaiblissement du Parti québécois (PQ), la division du vote progressiste entre le PQ et Québec solidaire et, en général, un certain « dégoût » de la politique considérée comme un marécage qui ne sent pas bon. On est un peu en peine d'un grand projet rassembleur, peut-être que ça revenir plus tard !

P.B. — En attendant, à Valleyfield, les syndicats persistent et signent…

D.M. — On ne vit pas chez nous un phénomène d'affaiblissement stratégique, et encore moins de désyndicalisation. Certes, on a perdu des membres, plus de 2000 depuis une dizaine d'années, dans de grandes entreprises du secteur manufacturier

3 Les clauses de disparité de traitement créent deux régimes distincts, où des dispositions beaucoup moins avantageuses s'appliquent aux nouveaux (et jeunes) travailleurs et non aux plus anciens. (NdR)

qui ont considérablement réduit leurs effectifs ou qui ont tout simplement fermé. Il faut donc rester prudent. Dans les PME, on l'a dit, ce n'est pas évident. Une nouvelle entreprise, Pélican, une moyenne entreprise avec plus ou moins 200 employé-e-s, s'est arrangée pour avoir un syndicat de boutique, où presque tout est réglé par l'employeur, comme cela se voit au Mexique. Il n'en reste pas moins que Valleyfield, et le Suroît en général, reste une région assez prospère, favorisée par ses infrastructures routières et portuaires, disposant d'un parc industriel bien organisé et d'une main-d'œuvre qualifiée, même si elle se fait un peu plus rare par les temps qui courent pour répondre à tous les besoins des entreprises. Bref, les employeurs ne vont pas menacer, aussi souvent qu'ailleurs, de fermer la *shop* si les employé-e-s se syndiquent et que les syndicats demeurent résistants ! Néanmoins, dans la région, il y a dans nos syndicats une conscience assez forte qu'il faut renouveler certaines de nos méthodes et pratiques, et surtout, qu'il faut assurer la relève, des jeunes et des femmes, par toutes sortes de moyens : mise en place de comités des jeunes, formations adaptées, mesures ciblées et proactives pour les inciter à participer aux activités et instances, etc.