

Numéro 28 - 29 mai 2023

La grève à Sel Windsor

Les travailleurs du sel renforcent leurs rangs pour s'opposer à l'antisyndicalisme



- Les enseignants de Windsor-Essex intensifient leur soutien aux travailleurs du sel en grève

Non aux changements d'offres de services et à l'antisyndicalisme

- Ensemble avec les travailleurs du Wapasu Creek Lodge !

– Peggy Morton –

- Informations sur Civeo

La grève à Sel Windsor

Les travailleurs du sel renforcent leurs rangs pour s'opposer à l'antisyndicalisme

Empower Yourself Now informe que la grève à Sel Windsor, à Windsor, en Ontario, entre maintenant dans sa 15e semaine et tout indique que les négociations entre l'entreprise et les syndicats – les sections locales 1959 et 240 d'Unifor – ne progressent pas. Les propriétaires de Sel

Windsor continue d'aller et venir à leur guise pour montrer qu'ils sont aux commandes. Si leur message est que les travailleurs n'ont pas d'autre choix que d'accepter ce qu'ils demandent ou qu'ils peuvent tenir les piquets de grève jusqu'à la fin des temps, les travailleurs ne sont pas impressionnés. Dans une démonstration de force, l'entreprise fait entrer et sortir des camions de l'usine d'évaporation, mais les travailleurs sont informés de manière fiable que ces camions sont là pour les apparences. Ils ne transportent que peu ou pas de produits à l'intérieur ou à l'extérieur de l'usine.

Le 31 mai, la convention des travailleurs du sel américains de Morton Salt à Silver Springs, dans l'État de New York, expire. Les travailleurs du sel du Canada sont parfaitement conscients que l'entreprise pourrait utiliser cette situation pour menacer les travailleurs de s'entendre, sans quoi leurs homologues à d'autres usines feront beaucoup d'heures supplémentaires pour compenser l'interruption de la production dans l'une ou l'autre des deux usines. L'entreprise n'a pas retiré sa demande de soumettre les travailleurs à son droit de sous-traiter et de modifier le libellé de la convention afin d'affaiblir le syndicat des travailleurs.

Sel Windsor et Morton Salt appartiennent toutes deux à la société américaine Stone Canyon Industries Holdings Inc. L'avocat antisyndical de Morton Salt a démissionné ou a été licencié du célèbre cabinet d'avocats antisyndical Jackson Lewis au mois de mars, mais il a été engagé par Morton Salt pour s'occuper de la lutte antisyndicale « en interne ». À un moment donné, l'entreprise a prétendu qu'elle ne pouvait pas négocier pendant que l'entreprise était en train de former des cadres au sauvetage minier pour maintenir la production. Plus récemment, l'entreprise a déclaré qu'elle ne pouvait pas négocier pendant qu'elle enquêtait sur un incident présumé dans l'usine, dans lequel elle insinuait que les travailleurs étaient impliqués, offrant une récompense de 50 000 dollars pour toute information.



Depuis le début, le mode opératoire de l'entreprise et de son avocat consiste à utiliser n'importe quel prétexte pour intimider, faire pression et bluffer. Ils semblent penser que les travailleurs et/ou leur syndicat abandonneront leur résistance à leur tentative de briser le syndicat en recourant à la sous-traitance. Cela n'a pas encore fonctionné et plus les travailleurs acquièrent de l'expérience, plus ils deviennent immunisés contre les manigances de l'entreprise.

Les travailleurs ont directement constaté que le déploiement d'enquêteurs privés, engagés par on ne sait trop qui, pour « enquêter » sur une prétendue agression qui aurait eu lieu à la mine selon l'entreprise qui fait miroiter une récompense de 50 000 dollars pour toute information, était en fait un mécanisme destiné à intimider et à tester le moral de certains travailleurs. Les travailleurs signalent que, dans certains cas, lorsque les enquêteurs privés se sont rendus au domicile de certains d'entre eux et n'y ont trouvé personne, ils ne sont pas revenus pour poursuivre leur « enquête ». Dans d'autres cas, ils ont « rendu visite » à des travailleurs plus d'une fois, possiblement pour semer le doute sur leur intégrité ou les intimider. Les travailleurs sont conscients que, compte tenu des actions des enquêteurs privés, s'ils ont été en fait engagés par l'entreprise, soit directement ou indirectement par l'intermédiaire d'une autre partie, il s'agirait d'une activité antisyndicale pour briser la grève et d'inconduite dans un contexte de grève, ce qui est illégal. Ils savent également que l'entreprise n'a pas le droit de communiquer les adresses des travailleurs à une tierce partie dans le but de briser la grève. Une telle démarche viole les lois canadiennes sur la protection de la vie privée.

Des travailleurs ont communiqué avec les enquêteurs privés pour leur dire qu'ils devraient enquêter sur l'entreprise s'ils voulaient savoir ce qui s'était passé lors de l'incident présumé. Le plus souvent, les enquêteurs n'ont pas posé d'autres questions. Dans au moins un cas, lorsque les enquêteurs ont été invités à enquêter sur l'entreprise, ils ont déclaré que ce n'était pas la première fois qu'on leur disait cela ! Cela témoigne de l'unité des travailleurs qui rejettent les efforts de les faire passer pour des voyous dans le but de diviser leurs rangs et de saper la grève.

Les manigances mises en scène par l'entreprise seraient risibles si son approche et son objectif ne nuisaient pas à l'économie et aux travailleurs du Canada. Les travailleurs sont sans emploi depuis près de 100 jours, privés de leur salaire, alors que l'entreprise dépense des millions pour des agents de sécurité 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, en surveillance et pour payer des camions de transport vides et qu'il est estimé que plus d'une centaine de millions de dollars sont perdus dans la production. Tout cet argent est dépensé pour briser le syndicat au lieu d'accroître la production, selon l'autorisation qu'elle a reçue de la ville de Windsor, pour qu'il y ait plus de puits de saumure et un nouveau niveau à la mine de sel.

Les travailleurs informent que l'entreprise continue d'agrandir les puits de saumure et fait entrer les importants tuyaux d'acier nécessaires à ces travaux. Selon plusieurs travailleurs interrogés sur les piquets de grève, cela indique que l'entreprise souhaite augmenter sa production. Ils sont néanmoins convaincus que l'intention de l'entreprise n'a rien à voir avec la production de sel, mais qu'elle veut briser le syndicat pour pouvoir faire ce qu'elle veut. Les travailleurs soulignent également que comme les lois canadiennes sont biaisées pour servir les intérêts des riches, il est tout à fait possible que l'entreprise déduise les pertes dues à la grève afin de bénéficier de réductions d'impôt !

Les travailleurs du sel disent qu'ils en viennent à la conclusion que les gouvernements à tous les niveaux doivent être tenus responsables de leur silence qui encourage l'entreprise. Ils doivent également être poussés à intervenir pour limiter les activités destructrices de l'entreprise, plutôt que la capacité des travailleurs à mettre un terme aux activités de briseur de grève de l'entreprise.



Les discussions sur les piquets de grève sont très vivantes. En plus d'autres sujets de préoccupation, les travailleurs, les membres de la communauté et les travailleurs d'autres secteurs de l'économie discutent constamment de leurs conditions de travail et de la manière de faire face à l'offensive néolibérale antisociale. Dans le cas des travailleurs du sel, les discussions portent également sur la manière de défendre leurs intérêts jusqu'à leur retour au travail et après leur retour au travail. Ils disent qu'avant la grève, l'entreprise utilisait les heures supplémentaires pour éviter d'embaucher de nouveaux travailleurs. Peu avant la grève, lorsque les travailleurs ont senti que quelque chose se tramait, ils ont commencé à limiter les heures supplémentaires pour empêcher l'entreprise d'entreposer du sel qui pourrait être utilisé contre eux en cas de grève. Les travailleurs se rendent également compte que les heures supplémentaires sont devenues monnaie courante, surtout pendant la pandémie, alors qu'il s'agissait d'une situation d'urgence et que c'est inacceptable que cela devienne la nouvelle normalité. Ils disent qu'il faudrait embaucher davantage de travailleurs pouvant adhérer au syndicat dans tous les secteurs de l'économie, y compris l'éducation et la santé.

Les travailleurs du sel sont conscients que l'entreprise veut remédier à la pénurie de travailleurs non pas en embauchant davantage de travailleurs syndiqués, mais en recourant à la sous-traitance. L'entreprise se justifie en affirmant que les travailleurs n'ont pas les compétences suffisantes, qu'il n'y a pas assez de travailleurs « disponibles » ou que les travailleurs supplémentaires ne sont pas

nécessaires une grande partie du temps et que cela ne justifie l'embauche de travailleurs à temps plein. Si l'entreprise n'arrive pas à imposer la sous-traitance, elle peut encore recourir à l'utilisation abusive des heures supplémentaires en pénalisant les travailleurs de diverses manières s'ils les refusent. Les travailleurs reconnaissent qu'il est important pour eux d'organiser la façon dont les heures supplémentaires sont effectuées afin qu'elles ne soient pas utilisées contre eux, au détriment de leurs familles ainsi que de leur santé et de leur sécurité. Comme tous les travailleurs, ils veulent des conditions de travail saines et stables qui développent l'emploi et contribuent à un environnement de travail plus sécuritaire pour tous.

Les discussions sur les lignes de piquetage et les expériences avec les enquêteurs privés montrent que les travailleurs sont convaincus que leur position pour défendre leur syndicat est la bonne. Cette conviction est renforcée par le refus de l'entreprise de les respecter, eux et leur travail, et de les traiter avec mépris, comme s'ils étaient jetables. Ils savent que leur sécurité réside dans la défense des droits de tous et de toutes, et non dans le fait de laisser les arrogants propriétaires américains de Sel Windsor dicter leur vie.

Forum ouvrier appelle tout le monde à renforcer son soutien aux travailleurs de Sel Windsor.



Les enseignants de Windsor-Essex intensifient leur soutien aux travailleurs du sel en grève



Des enseignants à la retraite sur la ligne de piquetage de Sel Windsor, 18 mai 2023

Deux motions importantes ont été adoptées à l'unanimité le 24 mai, lors de l'assemblée annuelle de l'unité de négociation des enseignants de la Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario, District 9 (FEESO D9) – Windsor-Essex. Les deux motions témoignent du soutien croissant apporté aux travailleurs du sel par les enseignants dont les fonds de pension sont investis dans Stone Canyon Industries Holdings Inc. L'une des motions demandait à l'unité de négociation de recommander que le Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (RREO) se départisse de ses investissements dans Stone Canyon.

C'est un développement important car c'est le résultat de tous les efforts des syndicats d'enseignants de Windsor-Essex ainsi que des enseignants de tout l'Ontario qui ont publiquement demandé au RREO d'utiliser leurs investissements dans Stone Canyon pour faire pression sur l'entreprise afin

qu'elle renonce à ses tactiques antisyndicales, mais l'entreprise a jugé bon de les ignorer et n'a pas changé de position.

Les enseignants de la FEESO D9 font maintenant savoir clairement qu'ils veulent que leurs fonds de pension soient retirés des entreprises qui se livrent à de telles activités antisyndicales.

L'autre motion encourage les sections de l'unité de négociation – toutes les écoles secondaires publiques de Windsor et du comté d'Essex – à soutenir financièrement les travailleurs du sel en grève en recueillant des dons. Les enseignants de Windsor-Essex s'unissent dans l'action aux travailleurs du sel, montrant les valeurs qu'ils défendent et celles qu'ils ne défendent pas. Leurs prises de position sont très appréciées par les travailleurs en grève, dont de nombreux membres de la famille sont soit des étudiants, soit des enseignants.



Non aux changements d'offres de services et à l'antisyndicalisme

Ensemble avec les travailleurs du Wapasu Creek Lodge !

– Peggy Morton –



Le 13 avril, quatre-cent travailleurs, représentés par la section locale 401 du Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), du Wapasu Creek Lodge, un immense camp de travail de 5 174 chambres au nord de Fort McMurray, ont reçu des avis de licenciement après avoir voté à 95 % le rejet des demandes de l'employeur Civeo pour des baisses salariales de 20 %, des récupérations de leurs avantages sociaux, d'importantes réductions aux heures garanties et diverses réductions du soutien de base dont les travailleurs du Wapasu Creek Lodge ont besoin pour mener à bien leurs tâches. Les demandes de l'entreprise surviennent deux ans après la signature d'une convention collective de trois ans et demi.

Les travailleurs assurent la restauration, l'entretien ménager, les services de réception et d'accueil, l'entretien et la sécurité de l'installation qui héberge et nourrit les travailleurs des projets de sables bitumineux éloignés, dont le projet de sables bitumineux d'Imperial Oil à Kearl Lake. C'est grâce à eux que le campement a pu fonctionner pendant la pandémie, dans des conditions extrêmement

difficiles. Les travailleurs soulignent que des projets majeurs comme celui de Kearl Lake, avec une capacité de production de 263 000 barils/jour de bitume, ne peuvent fonctionner sans Wapasu Creek Lodge. Il abrite non seulement les travailleurs en rotation qui arrivent et repartent en avion (« fly-in » et « fly-out ») de Kearl Lake et d'autres projets, mais également les travailleurs affectés aux fermetures annuelles qui sont maintenant en cours pour effectuer l'entretien. Les travailleurs du Wapasu Creek Lodge assurent tous les services nécessaires au bon fonctionnement du campement, mais le monopole arrogant basé au Texas a maintenant décidé de se débarrasser d'eux afin de les priver des salaires et des conditions de travail qu'ils ont établis. Pour y arriver, Civeo planifie de donner en sous-traitance la gestion et l'exploitation du campement à Aramark.

Le 2 décembre 2022, le syndicat a déposé une plainte de pratique déloyale de travail, auprès de la Commission des relations de travail de l'Alberta après que l'entreprise a exigé des concessions alors qu'une convention collective était en vigueur. Lorsque les travailleurs ont dit « non » et ont reçu des avis de licenciement, le syndicat a déposé le 27 avril 2023 des demandes de mesures provisoires et de déclaration d'employeur véritable/commun et/ou de successeur. La première demande mettrait fin aux licenciements jusqu'à ce que l'ensemble de l'affaire soit entendue, et la seconde établirait que Civeo reste l'employeur réel, ou que des droits de successeur existent et que la convention collective reste en vigueur. La section locale 401 a également demandé l'accès au site de travail.

L'audience sur la demande du 27 avril de mesures provisoires a commencé le 16 mai. Le 23 mai, au deuxième jour de l'audience, alors que seuls deux des 25 témoins du syndicat avaient été entendus, Civeo a présenté une requête pour rejeter sommairement la demande du syndicat, ce que la Commission des relations de travail a accepté. La Commission des relations de travail a ensuite déclaré qu'il n'y avait pas de temps disponible pour poursuivre l'audience avant le 8 juin, date à laquelle les travailleurs doivent être licenciés. La demande complète de la section locale 401 ne sera pas entendue avant le mois d'août, deux mois après que le notoire profiteur privatiseur mondial Aramark soit devenu le nouvel employeur. D'ici là, les travailleurs doivent trouver de nouveaux moyens d'affirmer leurs droits, car il est clair que l'on ne peut pas compter sur la Commission des relations de travail pour le faire à leur place.

La Commission des relations de travail a ignoré le fait, comme étant non pertinent, qu'une entreprise dont la seule activité est l'exploitation de camps de travail &ndash ; dont certains lui appartiennent &ndash ; sous-traite l'exploitation d'un camp de travail à un concurrent. N'oublions pas qu'en 2016, lorsque le NPD était au pouvoir en Alberta, Civeo a fait la même chose en demandant une réduction de salaire de 44 % aux 170 travailleurs du Beaver River Lodge, ce que les travailleurs ont également refusé. Civeo a ensuite licencié tout le monde dans le cadre d'un changement d'offres de services appelé « roulement de contrats », qui consiste à se faire passer pour une nouvelle entreprise et à s'attribuer le travail, en remplaçant les travailleurs par des travailleurs non syndiqués mal rémunérés. La Commission des relations de travail n'a même pas attendu que la section locale 401 ait présenté ses arguments pour prendre sa décision.



La Commission des relations de travail de l'Alberta a déclaré dans sa décision qu'elle n'avait le pouvoir d'accorder que des mesures « conservatoires », et non des mesures « correctives », et qu'accorder la demande du syndicat serait « corrective ». *Le dictionnaire en ligne Webster* définit le terme « correctif » comme suit : « Offrant un remède ; destiné à un remède ou à l'élimination d'un

mal : comme, adopter des mesures correctives ; tendant à guérir ou à rétablir la santé ». *Le dictionnaire Oxford* définit le mot « préserver » comme « maintenir (quelque chose) dans son état d'origine ou existant ».

Les demandes de la section 401 auprès de la Commission des relations de travail visaient précisément à préserver ce que les travailleurs ont établi sous la forme de leur syndicat, de leur convention collective et de leurs normes. De nombreux travailleurs du Wapasu Creek Lodge y travaillent depuis de nombreuses années. Ils ont lutté pour s'organiser et obtenir des salaires, des conditions de travail et des avantages sociaux acceptables pour eux. Les travailleurs autochtones ont lutté pour faire respecter leurs droits, notamment celui d'avoir un espace pour organiser des cérémonies et d'autres formes de reconnaissance. Accueillir la demande de mesures provisoires signifierait qu'ils conserveraient leur emploi et qu'ils préserveraient les salaires et les conditions de travail qu'ils ont obtenu avec leur syndicat. Cependant, la Commission des relations de travail prend ses décisions sur la base des précédents établis par les gouvernements successifs. Ces précédents affirment les intérêts étroits des monopoles à faire ce qu'ils veulent, tandis que les travailleurs sont limités par des décisions juridiques qui sont mauvaises pour les travailleurs qui effectuent le travail, mauvaises pour les travailleurs desservis par les campements et mauvaises pour la société elle-même.

Le rejet par la Commission des relations de travail de la demande de mesures provisoires ouvre la voie à la conclusion de la commission que le « nouvel entrepreneur », quel qu'il soit, ne sera pas lié par la convention collective, ne sera pas tenu de garder les travailleurs et ne fera rien d'autre pour préserver leur moyen de subsistance et faire respecter leurs droits.

Cette situation fait honte au Canada et aux prétentions des gouvernements à protéger les droits et à ne pas autoriser les formes de trafic des êtres humains. Bien entendu, les gouvernements ne sont pas uniquement à la disposition des intérêts privés étroits qui osent traiter la main-d'oeuvre de cette manière. Ils ont en fait été pris en charge par ces intérêts privés étroits et passent leur temps à adopter des lois qui permettent à ces intérêts d'agir en toute impunité, d'une part, et qui limitent les travailleurs à ne rien pouvoir faire pour y remédier, d'autre part.



Piquet d'information, le 26 avril 2023, devant les bureaux d'Impérial à Calgary, contre le licenciement des travailleurs du camp de travail qui héberge les travailleurs du projet de sables bitumineux de Kearl Lake d'Impérial.

L'action collective pour mettre fin à cette situation est devenue le plus grand défi auquel est confronté le mouvement des travailleurs, en particulier lorsque certains dirigeants syndicaux sont d'accord avec les gouvernements en question pour dire qu'il est nécessaire de servir ces intérêts privés étroits afin de préserver les emplois, d'attirer les investissements, etc. Il est également vrai

que les syndicats sont attaqués, supprimés ou remplacés par des organisations créées par les employeurs pour diviser les travailleurs et les maintenir dans le droit chemin. Les pratiques antiouvrières légalement protégées sont devenues de plus en plus flagrantes. Une société moderne exige de nouveaux moyens de mobilisation et d'organisation en faveur des travailleurs. Il n'y a pas d'autre choix que de s'y atteler. La section locale 401 a mobilisé les travailleurs qui vivent dans les campements pour qu'ils se joignent à la lutte, qu'ils fassent bloc et qu'ils ne permettent pas l'attaque vicieuse contre les travailleurs qui veillent à ce que les campements fonctionnent sans heurts et conformément aux exigences de santé publique, ce qui est un problème majeur lorsque des milliers de personnes entrent et sortent des camps de travail.

Lorsque la sécurité des travailleurs qui gèrent les campements est si gravement compromise, cela affecte directement les travailleurs qui vivent dans les campements. Ils en subiront également les conséquences négatives. Il est déjà assez difficile de vivre dans l'isolement en pleine nature, sans avoir à composer avec le déclin inévitable des normes dans le campement lorsque les travailleurs qui ont des années d'expérience sont jetés à la rue.

Défendons la dignité du travail !

Notre sécurité est dans la lutte pour l'affirmation des droits de tous et toutes !



Informations sur Civeo

Civeo se définit comme des « spécialistes de l'hébergement de la main-d'oeuvre et de l'hôtellerie ». C'est un monopole basé au Texas qui possède et exploite 20 camps de travail ou des pavillons, comme l'entreprise les appelle, en Alberta, dont 17 dans la région des sables bitumineux de l'Athabasca, ainsi que des campements en Australie et aux États-Unis. Le Canada est la principale source de revenus de Civeo. Civeo gère également des campements appartenant aux monopoles des sables bitumineux ou à des sociétés minières en Australie, où elle fournit des services sous contrat. Elle installe également des campements temporaires sur les grands chantiers de construction, tels que le gazoduc Coastal GasLink.

Civeo était à l'origine une société canadienne, créée dans la région de Peace River en 1977 sous le nom de PTI Group pour louer des bureaux mobiles et des dortoirs. Elle a ensuite ajouté des services de restauration et d'entretien ménager.

En 2001, PTI Group a été racheté par Oil States International, Inc. de Houston.

Le site web d'Oil States International Inc. (OSII) indique que la société « est un fournisseur mondial de produits manufacturés et de services utilisés dans les secteurs du forage, de l'achèvement de puits, d'opérations sous-marines, de la production et de l'infrastructure de l'industrie du pétrole et du gaz naturel, ainsi que dans les secteurs industriel et militaire. Les produits fabriqués par la société comprennent des biens d'équipement de haute technologie ainsi que des produits utilisés dans le forage, la construction de puits et la production de pétrole et de gaz naturel ». La société a également acquis une part importante de camps de travail ou de logements pour héberger des travailleurs sur des sites pétroliers, gaziers, miniers et de construction d'oléoducs éloignés, qu'il s'agisse de logements modulaires permanents ou temporaires.

En 2014, Oil States a scindé son activité d'hébergement sous le nom de CIVEO, réalisant ce qu'elle a appelé une « redomiciliation dirigée », déplaçant le siège social de CIVEO à Calgary afin de profiter des taux d'imposition plus faibles au Canada. La « redomiciliation » ou changement de territoire, est une mesure autorisée par le code fiscal américain pour les entreprises qui exercent la majeure partie de leurs activités dans une juridiction étrangère.

Depuis lors, Civeo a développé de manière agressive sa part du marché de l'hébergement des travailleurs sur des sites éloignés. En 2018, Civeo a acheté Noralta Lodge, l'une des principales entreprises d'hébergement des sables bitumineux de l'Alberta, pour 367 millions de dollars. Noralta comptait onze camps de travail comprenant plus de 5 700 chambres en propriété et 7 900 chambres au total. Civeo a également étendu sa présence en Australie, en acquérant Action Industrial Catering en 2019, ainsi que de nouveaux contrats pour exploiter un établissement de 1 540 chambres pour un exploitant de sables bitumineux non nommé en Alberta, ainsi que de nouveaux contrats dans des campements miniers australiens.

Civeo contrôle aujourd'hui environ 30 % de l'ensemble des installations des camps de travail, mesurées en nombre de chambres, alors que ses concurrents en détiennent ensemble environ un tiers, le reste étant détenu par les monopoles et les cartels exploitant leurs activités dans les secteurs du pétrole, du gaz et de l'exploitation minière.



www.pccml.ca • redaction@pccml.ca