

Défendre la dignité du travail
Les travailleurs de Sel Windsor ratifient les ententes de principe



Une des trois réunions de ratification des travailleurs de Sel Windsor, le 27 août 2023

Après six mois de grève, les travailleurs de Sel Windsor, à Windsor, en Ontario, ont ratifié les conventions collectives.

Félicitations aux travailleurs et à leurs syndicats pour avoir tenu bon, défendu la dignité du travail et obtenu satisfaction de leurs revendications malgré les nombreuses difficultés. Félicitations également à tous ceux qui ont contribué à la grève et soutenu les travailleurs de multiples façons, depuis Windsor-Essex, les enseignants de tout l'Ontario, les collègues de Goderich, de Pugwash, des Îles-de-la-Madeleine et même de l'étranger, ainsi que les travailleurs de différents secteurs de l'économie et les syndicats du Québec, de Hamilton, de Toronto, du sud-ouest, du sud et du nord de l'Ontario et de tout le pays ainsi que des États-Unis. Ce fut un magnifique exemple de solidarité, jour après jour, pendant six mois, qui a permis aux travailleurs du sel tant sur le plan matériel que moral et humain, de réaffirmer leurs convictions et de tenir bon.

À la mine Ojibway, les travailleurs de la production ont voté à 69 % en faveur de l'entente et les travailleurs de l'entretien à 79 %. À l'usine d'évaporation, 97 % des travailleurs de la production et 86 % des travailleurs de métiers spécialisés ont voté en faveur de l'entente de principe. Les employés de bureau et de laboratoire, représentés par la section locale 240 d'Unifor, ont voté à 100 % en faveur.

Les travailleurs rapportent que le vote s'est fait dans un esprit de confiance et fierté d'avoir pu accomplir tant de choses pour défendre leurs salaires et leurs conditions de travail, l'esprit d'unité qu'ils ont forgé au cours de la grève. En particulier, les travailleurs des services administratifs et de

l'évaporation ont été salués. Bien que leur première entente de principe ne contenait pas les mêmes impositions antisyndicales que pour les mineurs, ils ont suspendu leur vote en solidarité et en violation de la législation du travail. Ils l'ont fait pour attendre qu'une solution soit trouvée. Cela a été très apprécié par les mineurs que l'entreprise visait plus particulièrement et en défi des tentatives de créer la division. Cela n'a pas fonctionné, car les employés de bureau et les travailleurs de l'usine d'évaporation ont adopté une position de principe à l'avantage de l'ensemble du collectif.

Les travailleurs de l'usine d'évaporation reprendront le travail le 28 août, tandis que les travailleurs de la mine Ojibway retourneront pour une journée de travail pour la formation peu après la fête du Travail, puis reprendront la production la semaine suivante.

Les premiers rapports indiquent qu'après avoir cherché à détruire le syndicat en recourant à la sous-traitance et en s'attaquant au fonctionnement syndical, l'entreprise a fait volte-face et a renoncé à ses exigences. Elle s'est également engagée à ne pas exercer de représailles contre les travailleurs pour les actions sur le piquet de grève, toutes provoquées par l'entreprise. Les travailleurs rapportent que l'entreprise s'était engagée à ne pas exercer de représailles contre tous les travailleurs, à l'exception de cinq d'entre eux, qu'elle visait. Toutefois, à la onzième heure, juste avant le vote sur l'entente de principe, elle a accepté de ne prendre aucune mesure à l'encontre des travailleurs ayant participé à la grève.

L'entente est pour une durée de cinq ans, soit plus longtemps que les conventions précédentes. Les augmentations du coût de la vie prévues dans le contrat précédent sont maintenues pendant les trois premières années, puis le coût de la vie est gelé au taux de la troisième année jusqu'à l'expiration de la convention. Tous les taux de prestations ont été gelés. L'entreprise s'est engagée à verser une « prime à la signature » de 3 000 dollars, une somme insignifiante quand on sait que les travailleurs sont restés sans travail pendant six mois à cause de l'intransigeance de l'employeur.

Les travailleurs ont été informés que les dispositions relatives à la « flexibilité opérationnelle » sont restées pratiquement inchangées par rapport à la convention précédente. La « flexibilité opérationnelle » est un euphémisme pour désigner la sous-traitance du travail syndiqué et la dégradation des normes de santé et de sécurité, mais l'entreprise a perdu sur cette question cruciale pour les travailleurs. La formulation actuelle ne permet pas à l'entreprise d'agir en toute impunité. Elle peut seulement recourir à des travailleurs temporaires à temps partiel (TPT) si elle demande d'abord à tous les travailleurs à l'emploi s'ils veulent faire des heures supplémentaires et qu'ils refusent. Les travailleurs temporaires à temps partiel paieront des cotisations syndicales et le nombre de fois où ils peuvent être employés au cours d'une année est limité.

Le fait de ne pas autoriser l'entreprise à sous-traiter le travail syndiqué à l'heure actuelle protège la cohésion du syndicat, ce qui signifie que la force des travailleurs en termes de nombre et d'organisation brise l'incohérence du chacun-pour-soi que l'offensive antisociale impose à la société. Cela donne une importance particulière à la lutte que les travailleurs ont menée pendant tous ces mois puisque, dans l'ensemble, l'offensive antisociale et les dangers auxquels l'humanité est confrontée augmentent, au lieu de diminuer. L'unité d'action des travailleurs canadiens pour résoudre les problèmes d'une manière qui leur soit favorable et qui soit favorable à la société dans son ensemble, qui humanise l'environnement naturel et social, va définir notre avenir à tous.



Les rapports indiquent que la nouvelle convention contient également des dispositions relatives à d'éventuelles mises à pied annuelles entre le 1er février et le 30 mars, pour l'entretien du treuil de la mine. Le syndicat a négocié une clause qui garantit que si une mise à pied dure plus de trois semaines, il y a automatiquement une procédure de rappel d'offres dans le cadre de laquelle tous les postes doivent être réaffectés et les travailleurs peuvent se porter candidats à de nouveaux postes en fonction de leur ancienneté. Cette procédure peut entraîner des retards de production et a pour but de dissuader les licenciements de plus de trois semaines.

En réfléchissant à cette convention, les travailleurs affirment qu'il est clair qu'il s'agissait de protéger ce pour quoi ils s'étaient battus pendant des générations, plutôt que d'obtenir de nouvelles avancées.

Le directeur de la division sel de Stone Canyon Industries Holdings Inc. se serait rendu par avion à Toronto pour rencontrer la présidente nationale d'Unifor et un accord aurait été signé dans les heures qui ont suivi, après avoir renoncé à toutes les exigences antisyndicales de l'employeur. Cela semble indiquer que l'entreprise était consciente qu'elle ne parviendrait pas à briser le syndicat et qu'elle devait trouver un autre moyen de mettre fin à la grève.

La rapidité avec laquelle l'entreprise a reculé donne aux travailleurs l'impression qu'un des objectifs qu'elle visait avec ce conflit de travail était de contrôler les stocks de sel et d'en augmenter le prix en attaquant les salariés et en déplaçant la production. Ils rapportent qu'après deux hivers doux avec des ventes de sel inférieures à la normale, l'entreprise a décidé qu'elle pouvait à la fois détruire le syndicat et augmenter le prix du sel en provoquant une grève. Elle n'a pas atteint son premier objectif, mais a néanmoins bénéficié de la rationalisation de la production du sel, tout comme les autres monopoles mondiaux du sel.

Cela soulève le grave problème de la nécessité que les travailleurs prennent le contrôle de l'économie afin d'empêcher la dilapidation des ressources naturelles et humaines du pays par des intérêts privés étroits qui ont pris le contrôle de l'économie et des prises de décision au niveau des gouvernements provinciaux et fédéral. Le fait que les gouvernements soient les vecteurs de ces basses activités est une question que les travailleurs eux-mêmes commencent à aborder en se penchant sur la nécessité d'un renouveau démocratique du processus politique.



Au fil des jours et des semaines, l'importance de la résistance des travailleurs du sel aux attaques contre les syndicats au Canada par les sociétés américaines et leurs équipes juridiques spécialisées dans l'antisyndicalisme va sans doute devenir encore plus évidente.

L'importance de l'extraction et de la transformation des ressources critiques va également retenir l'attention. Les travailleurs ont montré que leur NON ! signifie NON ! lorsqu'ils se soutiennent les uns les autres sur une base organisée, avec les travailleurs des différents secteurs de l'économie, la communauté et la société dans son ensemble,

parce que tout le monde a intérêt à défendre la justesse de leur cause. Il est toujours possible de trouver une voie vers l'avant qui unit tout le monde dans l'action lorsque les travailleurs eux-mêmes se fixent un objectif commun et en discutent.

L'expérience vivante montre que la sécurité des travailleurs réside dans leur lutte pour les droits de tous, et non dans le langage contractuel en soi, et qu'à l'avenir, ils doivent rester vigilants et continuer de bâtir leur unité d'action en se tenant informés de l'évolution des événements, en

partageant leurs idées et leurs points de vue et en prenant les mesures qui leur sont favorables et qui servent l'intérêt général de la société dans chaque situation. Il n'y a pas de raccourcis, pas de solutions instantanées. Seuls les travailleurs savent ce dont ils ont besoin et comment l'obtenir. Ils doivent parler en leur nom propre, se représenter eux-mêmes et aller de l'avant à partir de là.

S'ils ne s'étaient pas défendus et n'avaient pas tenu bon, ils auraient été décimés en tant que main-d'oeuvre et les futures générations auraient été confrontées à des conditions brutales. Il s'agit d'une avancée importante, car le principal pouvoir des travailleurs est dans la conviction de la justesse de leur cause et dans l'organisation pour maintenir et renforcer leur unité. À l'opposé, le principal pouvoir des riches et des gouvernements à leur service est l'utilisation de la force et de la coercition sous la forme de tribunaux, de forces de police et de désinformation par les médias pour priver tout le monde d'une perspective sur ce qui est en jeu et pour essayer de faire croire aux travailleurs qu'ils sont sans espoir, impuissants, sans pouvoir, généralement insignifiants, et même un fardeau pour la société, de sorte qu'ils ne peuvent pas voir d'issue à leur situation.

Les travailleurs de Sel Windsor à Windsor, en Ontario, ont montré que lorsque les travailleurs se donnent les informations et la perspective dont ils ont besoin, ils peuvent garder la tête haute et prendre les positions qui s'imposent.

Alors que d'autres travailleurs du sel employés dans des exploitations appartenant à Stone Canyon Industries Holdings Inc. sont confrontés aux actions antisyndicales que l'entreprise ne relâche pas, ils apprendront de l'expérience des travailleurs de Windsor. Grâce à eux, ils sont maintenant en meilleure position pour mener leur propre résistance. La résistance des travailleurs du sel a clairement montré à SCIH et aux autres entreprises antisyndicales qu'elles ne peuvent pas faire ce qu'elles veulent au Canada.

Félicitations encore une fois pour cette bataille bien menée ! Nous continuerons de parler de vos préoccupations !



(Avec des informations de Empower Yourself dont le rôle dans cette grève a été louable.)



