

# COMBAT SYNDICAL



Le journal du SITT IWW-Montréal - 15 Mai 2009

À l'amour inc., sweatshop de Montréal

## ON PERD MÊME SA DIGNITÉ!

Depuis quelques années, l'industrie du vêtement à Montréal connaît d'importantes mutations. Dans une optique de globalisation néolibérale, les compagnies empruntent de plus en plus la voie de la délocalisation : les usines d'ici sont fermées et les machines expédiées dans des pays du Sud où la main-d'œuvre, sous-payée, coûte moins cher. Les travailleurs et travailleuses licenciés, par contre, se retrouvent souvent sur le tapis... C'est arrivé à Peerless, Gildan, Main Knitting. À Golden Brand – où sont confectionnés les vêtements de Moores Inc. – les 540 travailleurs-euses mis à pied ont obtenu 3,5 millions de dollars de compensation grâce aux pressions de Unite Here, leur syndicat. À l'Amour Inc., en revanche, les ouvriers licenciés, en majorité des femmes immigrantes, n'ont pu bénéficier de l'appui du leur, un « syndicat de boutique » imposé par le patronat afin de tourner à son avantage les velléités d'organisation de ses employé-e-s. D'un autre côté, une organisation réellement dirigée par et pour ses membres aurait permis aux travailleuses de sauver, à défaut de leur emploi, leur dignité et quelques meubles.

### L'Amour Inc. : une entreprise très rentable...

L'usine de vêtements l'Amour, située sur la rue De Louvain dans le quartier Ahunsic, fait partie d'un conglomérat dirigé par la famille Lieberman. Elle a vu le jour en 1952, aux côtés de l'Amour Global, une compagnie grossiste, puis Nouvelle Seamless, spécialisée en lingerie féminine. En juillet 2007, les Lieberman – déjà partenaires de longue date du géant Wal-Mart – percent le marché américain par l'acquisition de Terramar Sports, dans l'état de New York. L'Amour Inc. emploie alors plus de 2500 travailleurs et travailleuses à travers le monde, dans des lieux d'opération aussi divers que la Chine, le Pakistan, le Bangladesh et l'Inde.

Les propriétaires clament la rentabilité de leur entreprise, et sa performativité : dans un bulletin d'information de Wal-Mart on peut lire que si la manufacture « domine le marché de la boneterie, c'est qu'elle investit sans cesse afin de produire des articles de qualité supérieure » et qu'elle offre « aux Québécois le meilleur rapport qualité-prix qui soit ». Cela se fait bien entendu au détriment des travailleurs-euses immigrants, car leur succès n'empêche pas les patrons d'octroyer des salaires de misère à leurs couturières de l'usine mère de Montréal, productrices réelles desdits « articles de qualité supérieure ». Ils y maintiennent par-dessus le marché des conditions de travail dignes du XIX<sup>e</sup> siècle, avec l'accord du syndicat.

### Mascarade syndicale

Vida Pelic a assemblé des bas et chaussettes durant 35 ans pour la compagnie, de 1972 – elle a alors 25 ans et arrive d'ex-Tchécoslovaquie – jusqu'à sa mise à pied en 2007. Tout au long de sa carrière à l'Amour, elle travaille dans un sous-sol mal éclairé, environné de coquerelles, de souris et de tas de fientes laissés par les pigeons de passage. Des voitures sont garées à côté des machines à tisser, qui tombent régulièrement en panne ; lorsqu'elles fonctionnent, en revanche, elles n'arrêtent jamais, si bien que les ouvrières n'ont pas de pause le midi et doivent manger en travaillant. Par crainte du vol, les employées du quart de nuit sont enfermées dans la bâtisse, risquant une mort certaine en cas d'incendie industriel. Dans l'impossibilité de quitter les lieux jusqu'à 7h du matin, elles doivent aussi rester sur place lors de bris de machines, sans rémunération aucune puisqu'elles sont payées à la pièce. Certaines, après 35 ans de service, reçoivent l'équivalent de 11,50\$ de l'heure, les augmentations représentant environ 1\$ par décennie...

La première section de l'usine à fermer est l'atelier de teinture Jet Dye, où Vida Pelic est initialement employée. Les émanations toxiques causent tumeurs et problèmes pulmonaires aux ouvrières, qui font régulièrement appel à la CSST. Souvent, elles n'obtiennent de congés maladie que pour être renvoyées à leur retour au travail. Aux mauvais traitements physiques, s'ajoutent la pression psychologique et les moqueries des superviseurs, visant à se défaire des employées les plus âgées – celles qui seront licenciées en premier.

En 2004, ces conditions infamantes poussent un groupe de travailleuses à tenter de se syndiquer avec Unite Here. L'entreprise est difficile : les ouvrières immigrantes ayant adopté l'anglais ou le français à leur arrivée au Québec, elles ne peuvent pas toutes communiquer entre elles et avec la direction, qui les a séparées en petits groupes de travail situés à différents étages de manière à les empêcher de se regrouper – elle divise pour mieux régner. Le projet prend donc forme secrètement... jusqu'à ce que la nouvelle arrive aux oreilles des patrons. Ceux-ci entreprennent alors une campagne d'intimidation auprès des femmes concernées pour découvrir l'identité des instigatrices, menacent de fermeture, et mettent

en place diverses mesures visant à compliquer le processus – division de l'Amour Inc. en compagnies à numéros, etc. Finalement, un vote pour ou contre la présence de Unite Here est organisé à l'échelle de l'usine. Le contre l'emporte, la plupart des travailleuses n'étant pas informées de ce dont il retourne – et le processus lui-même étant peut-être truqué. Dans un geste conciliant en apparence, le patronat offre alors de créer son propre syndicat, sans affiliation à une centrale. Cette fois la motion passe, et les problèmes commencent.

Le Syndicat des employés de manutention et de service est, depuis le début, un fantôme à la solde des Lieberman. Bien qu'ils perçoivent les cotisations des membres, les représentants ne font jamais suite à leurs demandes, et vont même jusqu'à appuyer le plan de restructuration qui conduit aux licenciements massifs de 2005. Ce n'est pas étonnant : le préambule de leur convention collective, véritable apologie néo-libérale, reconnaît les besoins de l'Amour Inc. de recourir à la délocalisation afin de demeurer globalement compétitive dans le contexte économique du XXI<sup>e</sup> siècle... Si bien que loin d'aider les ouvrières, le syndicat leur nuit en les désinformant et les empêchant de se prendre réellement en mains. Et lorsqu'elles voudront porter plainte à la Commission des normes du travail, leur requête sera automatiquement rejetée une première fois, justement parce qu'elles sont syndiquées.

Les mises à pied commencent immédiatement après la signature de la convention collective. Il est fort tentant d'y voir un mouvement concerté, puisque celle-ci ne prévoit aucune réglementation en ce domaine – ce que toute convention minimalement sérieuse se doit de faire – laissant les ouvrières sans moyen de se défendre contre ces pratiques frauduleuses. Car afin d'éviter de tomber sous le coup de la catégorie légale de « licenciements de masse », qui concerne le renvoi de 100 personnes et plus sur une période de deux mois, la direction en met à pied de 90 à 95, régulièrement aux 60 jours pendant deux ans. Cela pour éviter de donner les douze semaines de préavis ou compensation de huit semaines de salaire réglementaires. Au final, presque toutes les employées sont mises à pied, sur l'invocation de motifs de compétitivité économique – cette même notion évoquée par la convention collective. Aujourd'hui, l'usine l'Amour fonctionne au rendement minimal, employant ponctuellement des travailleurs et travailleuses temporaires d'agence pour remplir ses besoins de production. Les anciennes ouvrières, elles, ont dû lutter pour obtenir une reconnaissance – bien minime en comparaison des abus subis.

### L'action collective du CTA et du CTI

Le Comité des Travailleurs et Travailleuses de l'Amour s'est formé un peu tard : au lendemain des licenciements. Conjointement avec le Centre des Travailleurs et Travailleuses Immigrants de Côte-des-Neiges, il a engagé une bataille légale contre la direction de l'Amour Inc. et son syndicat. Des quatre demandes du comité, en effet, l'une vise le remboursement de leurs cotisations syndicales des trois dernières années aux travailleuses, parce



qu'ils n'ont pas été dûment représentés en retour. Les trois autres concernent : 1) l'obtention d'une indemnité financière pour les licencié-e-s, 2) la reconnaissance de la situation de licenciements de masse par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, afin de bénéficier d'un programme de soutien aux ouvriers-ères du vêtement au chômage, et 3) une enquête publique sur la situation de l'Amour Inc., compte tenu de l'insuffisance juridique des lois régissant les licenciements.

La campagne dure maintenant depuis environ un an. Elle se déroule sur trois fronts : l'espace public, le processus légal et la solidarité communautaire. Jusqu'à présent, les pressions exercées au moyen de manifestations et piquetage auprès du Ministère et d'Emploi Québec ont été couronnées de succès et les licencié-e-s ont obtenu compensation financière – quoique la direction de l'Amour Inc., n'ait toujours pas reconnu ses torts. La poursuite à l'encontre du syndicat pro-patronat, elle, prend du temps, et les gains à en tirer sont essentiellement symboliques. Quant à l'aspect de la solidarité, le soutien réitéré de plusieurs groupes communautaires et politiques a permis à la campagne d'acquiescer une certaine visibilité dans plusieurs milieux et auprès des médias.

### Et ensuite ?

Des quatre demandes du CTA, aucune à ce jour n'a été complètement remplie, et lorsqu'elles l'ont partiellement été l'aide a toujours été fournie par des instances gouvernementales, jamais par la compagnie dont les politiques commerciales sont à l'origine du problème. Malgré ces succès relatifs, la plupart des travailleurs et travailleuses licenciés n'ont pas retrouvé de travail, tandis que les autres se débattent avec des postes temporaires. Il n'est déjà pas facile de se faire réembaucher après un long emploi non-spécialisé ; en contexte de crise économique, la mission frôle l'impossible, surtout pour des femmes immigrantes d'un certain âge. C'est que les solutions proposées demeurent insuffisantes et temporaires : ce n'est pas en fournissant une indemnisation pécuniaire ou l'Assurance chômage à une ouvrière de Montréal qu'on lui assure une réinsertion professionnelle lorsque toutes les usines s'expatrient vers le Sud. Au contraire, ces panacées hasardeuses offertes par le gouvernement entrent en quelque sorte dans le jeu corporatif en faisant office d'écran face à la réalité globale. Les deux dynamiques sont parallèles et ne se rencontrent pas, si bien que les patrons capitalistes suivent sans mauvaise conscience d'abstrait « impératifs économiques » sans se soucier des retombées sur les individus à la base de leur production. Les centrales syndicales, quand elles défendent efficacement ceux-ci (et c'est loin d'être toujours le cas !), ne le font que dans des situations particulières, sans tenir compte du contexte global : elles remédient aux conséquences d'un mal, mais en délaissent les causes. Plus que jamais, donc, il est pertinent d'embrasser un mode d'organisation qui voit plus loin que des faits isolés et envisage des solutions à court comme à long terme, au niveau du système économique et pas seulement de ses manifestations.

Se syndiquer avec les IWW:

# « Si nous pouvons le faire chez Starbucks, nous pouvons le faire partout »

Quand Bank of America a tenu une conférence téléphonique pour organiser la contestation du Employee Free Choice Act, un projet de loi jugé comme favorable aux syndicats, un des cadres présents a lancé la formule: « le problème Starbucks ».

Son inquiétude ? Les travailleurs et travailleuses pourraient bien suivre l'exemple des baristas de Starbucks et former leurs propres organisations sans attendre après les grands syndicats traditionnels. Durant les cinq dernières années, le syndicat des travailleurs et travailleuses de Starbucks (SWU: Starbucks Workers Union), membre des IWW, a réussi à s'implanter dans plusieurs villes américaines, gagnant ainsi des centaines de membres. Au départ présent dans une seule succursale à Manhattan, le syndicat est maintenant présent un peu partout à New-York, mais aussi à Minneapolis-St-Paul, Grand Rapids, Chicago et ailleurs.

Le SWU est en train de faire une percée chez un type de main-d'oeuvre – les travailleurs et travailleuses du commerce à bas salaires – que plusieurs syndicats bureaucratiques considèrent comme trop difficile à organiser. De fait, aux USA, les employé-e-s du commerce ne sont syndiqué-e-s que dans une proportion de 5%.

Depuis sa formation, le SWU a gagné une série de jugements importants, accordant une protection minimale à ses militant-e-s contre les congédiements et les pratiques abusives de la direction envers le syndicat, tout en arrachant des gains pour les travailleurs et travailleuses, les « baristas ». Considérant la situation économique et politique difficile pour les travailleurs et travailleuses d'aujourd'hui, l'exemple d'un syndicat qui inquiète les cadres d'une des grandes banques américaines mérite certainement un peu d'attention.

Starbucks aime bien se présenter comme un compagnie « socialement responsable ». En réalité, les baristas de Starbucks font face aux mêmes problèmes que vivent les autres travailleurs et travailleuses du secteur commercial: heures variables et imprévisibles, absence de plan d'assurance santé, bas salaires et peu ou pas de sécurité d'emploi.

« Le coeur du problème se résume à ceci: Starbucks achète du travail de la même manière qu'il achète des fèves de café ou des verres de carton », déclare Erik Forman, qui travaille au Mall of America, près de Minneapolis.

Un des enjeux majeurs est la gestion des heures de travail. Si les baristas veulent travailler à « temps plein », soit plus de 32 heures par semaine, ils doivent être disponibles jusqu'à 70 heures par semaine. « Starbucks utilise un logiciel de gestion automatique des horaires pour déterminer les heures de travail et les horaires de chacun », poursuit Forman. « Quand le système projette un ralentissement des ventes une journée ou une semaine particulière, alors les baristas perdent des heures de travail. »

Les salaires et les avantages sociaux causent aussi des problèmes. Dans la région de Minneapolis, les salaires de départ, de 6,50\$ à 7,50\$, sont tout juste plus élevés que le salaire horaire minimum de l'État du Minnesota, qui est de 6,15\$. Les augmentations salariales ne suivent généralement pas celle du coût de la vie, et il en résulte que les travailleurs voient leurs revenus réels diminuer d'année en année. Et même si Starbucks se vante publiquement d'offrir une couverture santé, la compagnie est moins pressée de s'assurer que ses employé-es soient effectivement couverts. Moins de 42% des employé-e-s de Starbucks sont couverts par son plan d'assurances, un taux plus bas que celui de Wal-Mart.

« Il faut travailler un minimum de 20 heures par semaine pour se qualifier », nous dit Forman. « Avec les importantes fluctuations dans les horaires et les heures travaillées, les travailleuses, les travailleurs et leurs familles perdent souvent – à coups de six mois - leur couverture médicale. »

Le mécontentement face aux salaires et conditions de travail chez Starbucks préparé le terrain pour un effort d'organisation. En mai 2004, les travailleuses et les travailleurs d'un Starbucks de Manhattan ont fondé le SWU.

Dès le début, la compagnie a tout fait pour écraser le syndicat. « Nous voulions négocier avec Starbucks de nos sérieuses préoccupations », se souvient Forman. « Mais plutôt que de s'asseoir à la table avec nous, le patron a préféré engager des consultants antisyndicaux et confier les relations publiques à Edelman, la plus grande société de relations publiques du monde. Le mandat de Edelman était de construire une image de responsabilité sociale à Starbucks »

Au début, les travailleurs et travailleuses ont demandé au NLRB<sup>2</sup> d'organiser une élection pour la reconnaissance du syndicat. Mais Starbucks a manoeuvré et « utilisé ses contacts politiques pour que soient inclus dans le vote de reconnaissance non seulement la succursale pro-syndicale, mais toutes les

succursales de Manhattan », raconte Forman.

Les travailleurs ont réalisé alors qu'ils ne pourraient pas gagner ce vote, et ont tenté une tactique différente. Incapables de se syndiquer par la voie traditionnelle d'une élection encadrée par le NLRB, ils se sont tournés vers une tradition plus radicale: se battre pour de meilleurs salaires, avantages sociaux et conditions de travail, et recruter des baristas même sans la reconnaissance officielle du NLRB. Comme l'explique Forman:

« Nous avons décidé de revenir aux tactiques de base du mouvement ouvrier. Les travailleurs et travailleuses ont organisé des syndicats bien avant 1935 – date de création du NLRB – et bien avant d'avoir le droit de se s'organiser. En développant un modèle d'organisation qui fonctionne pour l'industrie des services, nous sommes revenus aux racines du syndicalisme, en optant pour une stratégie qui donne à l'action directe une place centrale. Nous avons été capables de grandir parce que nous avons fait ce que les syndicats d'affaires considéraient impensable: nous avons mis l'organisation entièrement dans les mains des baristas à la base. »

Forman nous a expliqué que le SWU met l'accent sur ce qu'il appelle le « syndicalisme solidaire », basé sur l'idée que « les travailleurs et travailleuses sont les plus forts là où les patrons ont le plus besoin d'eux: sur les lieux de travail. Notre pouvoir provient de notre capacité à refuser de travailler, ou à déranger le processus de production de d'autres manières. »

En plus de dénoncer les abus de la direction au travail, le SWU a organisé des piquets et des rassemblements pour attirer l'attention sur le syndicat et le combat des travailleurs et



travailleuses contre la direction.

« Depuis 2004, nous avons fait des progrès réels », de dire Forman. « Après des mois de pression venant du syndicat, Starbucks a concédé une augmentation de salaire pour les baristas de la région métropolitaine de New-York en 2006. Nous avons mené de nombreux combats sur des enjeux comme la santé-sécurité au travail, la discrimination, et les traitements injustes dont étaient victimes les travailleuses et les travailleurs. Malgré la campagne antisyndicale nationale de Starbucks, le syndicat continue à faire des flammèches. »

Des rapports gouvernementaux montrent que Starbucks a espionné des syndiqué-e-s (même après les heures de travail), et fait transférer des employé-e-s pour diminuer le ratio de travailleurs et travailleuses favorables au syndicat. À New York, la compagnie a été trouvée coupable de presque 30 violations aux lois du travail, incluant des interrogatoires et des congédiements abusifs de membres du syndicat.

Comme l'explique Forman, le SWU « a eu à se battre bec et ongles pour le droit d'exister en tant que syndicat chez Starbucks. » Starbucks a déjà été obligé de prendre quatre arrangements hors-cours avec le NLRB par rapport à ses violations du droit des travailleurs à l'organisation. Starbucks a donc été obligé de réembaucher des employé-e-s, de payer des dommages et de faire des arrangements avec le syndicat – par exemple, de permettre aux baristas de porter le macaron syndical au travail. La compagnie fait aussi face à des poursuites exceptionnelles du NLRB à New-York, Minneapolis, Chicago et Grand Rapids, Michigan.

Erik Forman lui-même a été congédié pour activités syndicales en juillet passé. Le jour suivant son congédiement, les travailleurs et travailleuses de sa succursale ont fait une manifestation de protestation, et plus de 50 baristas de Minneapolis ont signé une pétition réclamant sa réembauche. En moins d'un mois, il a été réembauché et a été compensé pour son salaire perdu.

Malgré tout, la direction continue de cibler les militants du

SWU. « Récemment, le barista IWW Joe Tessone a tenté de confronter le PDG Howard Schultz au sujet du traitement réservé aux employé-e-s », nous dit Forman. « Deux semaines plus tard, il a été renvoyé sur des bases spéculatives. »

Confronté à ce niveau de harcèlement, les baristas de Starbucks ont mis la solidarité internationale au centre de leur campagne, et ont organisé un jour global d'action contre Starbucks le 5 juillet dernier. Ce jour là, des travailleurs et travailleuses Français-es ont effectué un sit-in à Paris. Forman souligne que:

« Starbucks est une entreprise globale, alors nous devons être un syndicat global. En plus de nos campagnes de solidarité au travail, nous faisons des efforts pour construire des liens avec les fermiers qui cultivent le café via notre initiative Justice, des grains à la tasse. Nous avons envoyé en Éthiopie Sarah Bender, une travailleuse de New-York, pour assister à une réunion avec des cultivateurs de café qui demandaient à Starbucks un prix décent pour leurs fèves. »

Même si Starbucks demeure rentable, la compagnie utilise la crise économique comme prétexte pour tirer plus de jus des ses employé-e-s. La direction ferme des succursales et coupe des heures, mais sans alléger la charge de travail. En réponse, les travailleurs et travailleuses de Starbucks ont organisé des piquets contre les congédiements et les fermetures, contre l'absence d'indemnités de licenciement et contre l'accélération des cadences de travail.

« Ce qui vient à l'esprit, c'est le récent livre de Naomie Klein, La stratégie du choc », nous dit Forman. « Même si les profits de Starbucks ont plongé, la compagnie demeure très profitable, déclarant plus de 300 millions de profits l'an passé seulement. Malgré cela, Starbucks utilise le langage de la crise pour pousser son agenda anti-travailleur. »

Forman dit que la compagnie met une forte pression sur ses employé-e-s:

« Premièrement, ils n'ont pas augmenté le salaire de base depuis presque trois ans. Deuxièmement, ils font de nouvelles demandes pour flexibiliser les horaires de façon « optimale », congédiant des milliers de baristas tout en forçant ceux qui restent à être disponibles jusqu'à 80 heures par semaine.

Par-dessus le marché, ils font marcher les succursales avec encore moins de personnel qu'auparavant, nous laissant nous démerder pour que le travail soit fait. Et bien sûr, depuis l'été dernier, ils ferment des magasins, congédiant les travailleurs et travailleuses qui ont rendu possibles les profits de la dernière décennie. »

Liberte Locke, une barista de New-York, a confié sensiblement la même chose au journal La Grande Époque: « Dans ma succursale, les congédiements ont été ciblés envers les employé-e-s qui avaient le plus d'ancienneté », dit-elle. « Ils n'ont reçu aucun avertissement ni préavis, Starbucks ne les laissait même pas finir leur quart de travail, et ils ne recevaient pas de paye de licenciement. »

La compagnie a l'argent pour éviter ces coupures. Ainsi, quand Starbucks a récemment acheté un avion corporatif de \$45 millions, le SWU a expliqué que cet argent « aurait pu fournir 5 millions d'heures de travail additionnelles à des employé-es ayant besoin de travailler, ou bien cotiser pour son insuffisant plan de retraite pour trois ans. »

Étant donné l'importance des attaques de Starbucks et son attitude très antisyndicale, les gains du SWU sont impressionnants. Ils nous montrent comment l'étincelle du renouveau syndical pourrait venir de l'extérieur des syndicats traditionnels. D'autres exemples apparaissent, comme la grève de deux semaines des travailleuses et des travailleurs non-syndiqués de la fabrique de savon de Cygnus, à Chicago en 2007, et la récente occupation de Republic Windows and Doors, encore à Chicago en décembre 2008, par le syndicat indépendant UEW.

De leur côté, les militants du SWU se voient comme partie prenante de la tradition du syndicalisme militant, dont les IWW ont toujours été les champions aux USA depuis leur fondation en 1905.

« Il y a un lien direct entre la vision révolutionnaire des IWW et la dynamique quotidienne du syndicalisme solidaire de la campagne Starbucks », nous dit Forman. « Notre message aux travailleuses et aux travailleurs est le suivant: si nous pouvons le faire chez Starbucks, nous pouvons le faire partout. C'est possible de s'organiser, même chez Starbucks, même au Mall of America. »

Notes:

- 1) Aux USA, la couverture médicale publique est très faible, ce qui explique l'extrême importance de ce sujet pour les travailleurs.
- 2) Le National Labor Relation Board est un organisme d'État et un tribunal administratif qui encadre l'application du droit syndical au USA. Le NLRB a entre autres la responsabilité de reconnaître la représentativité syndicale quand l'employeur refuse la reconnaissance au syndicat. Aux USA, cette reconnaissance légale passe nécessairement par des élections, ce que le Employee Free Choice Act mentionné au début de l'article viendrait changer pour un simple contrôle des cartes signées, comme c'est la pratique au Québec.

## Hotline Réclame ta paye !

5 1 4 . 2 6 8 . 3 3 9 4

Pour en savoir plus sur nous et nos campagnes, consultez notre site web au [sitt.wordpress.com](http://sitt.wordpress.com)

IWW