

ON S'ORGANISE

LE JOURNAL DE LA FC-CSN

ÉDITION SPÉCIALE



DÉCEMBRE 2023

WWW.FC-CSN.CA

DES HÉROS ET DES HÉROÏNES DE LA CLASSE OUVRIÈRE

Les travailleuses et les travailleurs d'Olymel ont marqué l'histoire; on leur doit les conditions de travail dans l'industrie du porc frais au Québec



MICHEL GIROUX

moins une fois au courant de sa carrière. Au fil des ans, la cadence de travail a augmenté, le poids des cochons ne cesse de croître. Côté quotidien, les odeurs, le sang et la mort des bêtes et subir le bruit constant de la chaîne de production peuvent en incommoder plusieurs. Le milieu de travail contribue, sournoisement, à user le corps et l'esprit des travailleuses et des travailleurs.

Un autre point que tous les employés de l'industrie du porc frais au Québec ont en commun, c'est leur employeur. Il s'agit d'Olymel, qui prétend être une coopérative. Dans les faits, il n'y a rien de coopératif dans cette entreprise. Ses dirigeantes et dirigeants sont guidés uniquement par le capitalisme sauvage dans leurs décisions comme dans leurs actions.

Dans cette édition du journal, le comité exécutif de la Fédération du commerce (FC-CSN) veut rendre hommage à trois grands syndicats de la transformation des viandes. Ces syndicats ont façonné l'histoire de la classe ouvrière au Québec. Grâce à leur expertise, à leur compétence et à la qualité de leur travail, ils ont fait en sorte que le Québec soit reconnu sur le plan international comme produisant le meilleur porc au monde. Aujourd'hui, ils reçoivent une autre claque au visage. Ils sont confrontés à la fermeture de leurs usines. Pour nous, à la FC-CSN, il est fondamental de prendre le temps de leur livrer un hommage digne de ce nom.

Retracer l'histoire de ces ouvrières et de ces ouvriers, c'est comprendre à quel point ils effectuent un travail astreignant. Souhaitons que leur histoire saura inspirer tous les travailleurs et les travailleuses d'aujourd'hui qui veulent améliorer leur quotidien.



MOT DU PRÉSIDENT

ALEXANDRE LAVIOLETTE,
président de la FC-CSN

Cette année a été une année de coups durs pour les travailleuses et les travailleurs d'Olymel. Ceux-ci font les frais de diverses mauvaises décisions d'affaires de l'entreprise, qu'on pense notamment à l'acquisition à fort prix de F Ménard, qui vient augmenter le niveau d'endettement d'Olymel, à la conjoncture économique difficile avec la hausse des taux d'intérêt, à la réduction des exportations vers la Chine ou encore à l'incapacité de conclure une entente avec les producteurs de porc pour sauver la filière porcine.

Cet échec coûte cher à l'ensemble de la société québécoise, car le gouvernement a investi plus de 150 millions dans Olymel. L'assurance stabilisation des revenus

agricoles versera près de 500 millions à la filière porcine, dont Olymel fait partie. Avec la fermeture de trois de ses établissements à Saint-Simon, à Princeville et à Vallée-Jonction, nous sommes forcés de dire au revoir à des centaines de travailleuses et de travailleurs et à trois syndicats à qui la FC-CSN et tout le mouvement ouvrier doivent beaucoup...

Tout au long de leur histoire, les travailleuses et les travailleurs des abattoirs de porc frais et leurs syndicats ont dû se battre pour se faire respecter et pour faire avancer leurs conditions de travail. Les employeurs comme Olymel ne leur ont jamais fait de cadeaux. Chaque gain est le fruit de la solidarité, de nombreuses grèves et de batailles juridiques.

Le travail en abattoir est très exigeant physiquement. Ce sont des tâches répétitives exercées dans un environnement froid et humide. Des accidents de travail s'y produisent si régulièrement que chaque travailleuse ou travailleur en sera victime au



DEBOUT DEPUIS 70 ANS

1915

L'abattoir de Princeville ouvre ses portes. C'est le premier abattoir coopératif en Amérique du Nord. En 1944, les travailleuses et les travailleurs se regroupent dans un syndicat affilié à la puissante organisation américaine AFL-CIO.

1947

Les travailleuses et les travailleurs déclenchent une grève qui durera plus de sept semaines. L'employeur, la Coopérative fédérée, recourt à des briseurs de grève. Plus tard, une armée de policiers intervient. Le conflit s'envenime au point où les syndiqué-es, exaspérés, s'emparent du directeur de l'usine et le déposent dans un wagon à bestiaux en direction de Québec. Cette année-là, ils se désaffilient de l'AFL-CIO pour former un syndicat de boutique.

1952

Les syndiqué-es s'affilient à la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (la CTCC, qui deviendra la CSN en 1960). En 1956, ils signent une première convention collective avec la Coopérative fédérée.

FIN DES ANNÉES 1950

C'est à cette époque que Denis Vinet, en fouillant sa mémoire, situe l'ouverture de l'abattoir Houle, à Saint-Simon, qui deviendra ensuite l'abattoir Wedel. En 1972, les travailleuses et les travailleurs s'affilient aux Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC). À ce moment-là, ils découpent 300 porcs par jour, mais ne gagnent que la moitié du salaire versé aux employé-es dans les abattoirs de poulet. De plus, les horaires de travail varient selon le bon vouloir de l'employeur, qui les force à entrer travailler à n'importe quel moment, sous menace de congédiement.



ARCHIVES CSN

1965

L'abattoir de Vallée-Jonction ouvre ses portes. En 1969, il compte une quarantaine d'employé-es. En 1970, le mécontentement gronde chez ces derniers, qui font des semaines de travail de 55 à 80 heures, à 1,37 \$ l'heure, sans équipement approprié. C'est pourquoi plusieurs d'entre eux se montrent intéressés lorsque la FTQ tente une première approche en vue de les syndiquer. Mais l'employeur a vent de l'affaire et s'organise pour empêcher cette syndicalisation. Tout cela se termine par la création d'un syndicat de boutique : le « syndicat à Gérard » (Turcotte), du nom du propriétaire. Un document de deux à trois pages tient lieu de convention collective.

1974

À Princeville, les travailleuses et les travailleurs déclenchent une grève qui sera suivie d'un lock-out. Le conflit, portant sur la révision de la rémunération au coût de la vie, durera plus de deux mois.

1976

Le groupe Olympia, constitué des trois familles Ouellette, Bonneau et Bienvenue, se porte acquéreur de l'abattoir de Saint-Simon.

1977

Les TUAC (FTQ) maraudent le syndicat de boutique à Vallée-Jonction et gagnent l'adhésion des employé-es. Peu après, une première vraie convention collective est négociée.

Cette même année, un conflit éclate chez Olympia. Les employé-es réclament une hausse de salaire. L'employeur dit non à toutes les demandes syndicales et prétexte des rénovations pour mettre tout le monde dehors. Le lock-out dure trois mois. Au même moment, une grève se déroule non loin, à la confiserie Comète. Les travailleurs et travailleuses des deux syndicats fraternisent et se prêtent main-forte.

1980

Durant la première moitié des années 1980, les cadences passent de 200 à 900 porcs à l'heure chez Olympia.

Cette année-là, un lock-out de trois mois est décrété à l'abattoir Saint-Jean.

De leur côté, les syndiqué-es de Princeville quittent la CSN pour les TUAC.

1983

Un deuxième lock-out de 12 mois est décrété à l'abattoir de Saint-Jean. Cette même année, les deux syndicats de l'abattoir et de la salle de coupe, qui jusque-là avaient négocié ensemble, commencent à négocier séparément. À Princeville, un lock-out est décrété, qui durera six semaines. L'enjeu : la reconnaissance de l'ancienneté.

1985

Les travailleuses et les travailleurs de Vallée-Jonction s'affilient à la CSN. Cette même année a lieu un lock-out de trois mois dont l'enjeu est le respect des travailleuses et des travailleurs et de leur organisation.

Le groupe Olympia achète le groupe Saint-Jean (abattoir et salle de coupe).



ARCHIVES CSN

1986

Pour des raisons d'autonomie, de démocratie et de solidarité, les TUAC encouragent le transfert de la production vers une autre usine quand il y a conflit. Les travailleuses et les travailleurs de Saint-Simon, de l'abattoir Saint-Jean et de Princeville s'affilient à la CSN. Le 12 septembre 1986 éclate un conflit qui deviendra historique à Olympia, dont les principaux enjeux sont reliés aux conditions de santé et de sécurité au travail. Le lockout durera jusqu'au 21 mars 1988, soit 18 mois et deux semaines.

1989

À Princeville, en août, l'employeur veut revenir sur une convention collective signée le 22 juin. Il effectue 117 mises à pied. Le 15 août, il demande aux employé-es le retour à l'ancienne convention collective avec les journées de maladie en moins. Le syndicat refuse. Une semaine plus tard, l'employeur effectue 52 nouvelles mises à pied, pour un total de 169. Pendant ce temps, il double sa production à Saint-Charles et fonctionne à plein rendement à Vallée-Jonction.

1990

En septembre, sous prétexte de difficultés d'approvisionnement, l'employeur effectue 222 mises à pied à Vallée-Jonction. En réalité, il détourne la production vers les abattoirs de Saint-Charles et de Princeville afin de faire pression sur les syndiqué-es, car la convention collective prend fin en décembre. En janvier 1991, il réembauche les travailleurs et les travailleuses.

1991

Olymel est créé. Les quatre syndicats CSN ont maintenant un même employeur.

À l'automne, à l'abattoir Saint-Jean, l'employeur recourt à la même tactique qu'à Vallée-Jonction l'année précédente : il procède à une mise à pied massive pour préparer le terrain à des réductions salariales. Les négociations ayant échoué, il annonce, le 23 décembre, la fermeture définitive de l'abattoir tout en se disant prêt à négocier. Tout ceci pour conserver un climat de travail serein jusqu'à la fermeture, puisque le 25 mars 1992, la rencontre de négociation durera... 30 minutes. L'employeur avisera alors le comité de négo qu'il ne désire plus poursuivre la négo, puisque l'entreprise ferme ses portes le 3 avril!

1992

En janvier, l'employeur refuse aux salarié-es de Vallée-Jonction l'augmentation prévue à la convention collective. Au même moment, il dénonce la convention de Princeville et convoque le syndicat à la table de négociation pour le 6 février, mais la convention ne se termine que le 31 mai suivant. Le syndicat dépose une demande d'accréditation pour les employé-es de bureau, ce qui, vu l'opposition de l'employeur, déclenche une série de procédures judiciaires. L'accréditation sera obtenue en 1993. Le 15 février se tient une assemblée provinciale historique des membres des quatre syndicats CSN, qui se rallient massivement à l'idée de se regrouper pour négocier un protocole d'entente de négociations regroupées préparé par les comités exécutifs syndicaux.

Mais Olymel refuse la négociation regroupée. Les syndicats déclenchent des débrayages simultanés de 15 minutes. L'employeur finit par accepter de négocier les clauses normatives à une table commune et d'embaucher les anciens travailleurs et travailleuses de l'abattoir Saint-Jean dans ses autres usines pour la période des vacances.

1993

Olymel exige des concessions salariales de l'ordre de trois millions \$ à compter de juillet 1993, ce que les syndicats refusent en demandant de voir les livres comptables. En mai, l'employeur annonce la fermeture de Princeville pour septembre. Les syndicats reprennent les moyens de pression en augmentant chaque fois la longueur des débrayages simultanés. En juillet, tous les officiers syndicaux reçoivent la visite d'un huissier venu leur apporter une injonction de cesser les arrêts de travail et une amende de 75 000 \$ par syndicat. À Princeville, cinq travailleurs sont congédiés, dont trois officiers du syndicat de l'abattoir Saint-Jean, sous prétexte qu'ils ne répondent pas aux exigences. Ces employés ont en moyenne 13 années d'ancienneté.

Le 10 septembre, une entente de principe est conclue au terme de la négociation regroupée. Le protocole est signé le 3 octobre. Les travailleuses et les travailleurs obtiennent le maintien du regroupement et l'élargissement du droit de rappel en échange de concessions salariales moins importantes que dans les autres usines d'Olymel.

1994

En avril, l'employeur viole le protocole sur la clause de rappel au travail des salarié-es de l'abattoir Saint-Jean. Les syndicats protestent dans une lettre conjointe et déposent un grief. Ils se préparent à riposter. Cette fois, toutes les conventions sont échues et les moyens de pression sont légaux. En mai, l'employeur accepte de négocier le renouvellement de la convention collective avec le regroupement.

1995

En juillet, la convention collective est signée. Les syndicats ont tous obtenu la même date échéance.

1996

Les salaires sont augmentés. De plus, les conventions collectives ont été harmonisées à la hausse et 80 % des clauses sont maintenant communes.

Peu après, le mécanisme de rappel de la nouvelle convention commune s'applique lors de l'ouverture des quarts de soir et de nuit à Vallée-Jonction : 42 travailleurs de Saint-Simon se prévalent alors de leur droit.

La Coopérative fédérée du Québec prend le contrôle d'Olymel.

1997

Les syndicats négocient un mécanisme de supplantation entre les usines de Princeville et de Saint-Simon. Autre gain : l'application de l'assignation temporaire est dorénavant structurée et doit impliquer la participation du syndicat.



ALAIN CHAGNON



ARCHIVES CSN

1997

Devant de nombreux enjeux en santé et sécurité, la FC-CSN et la CSN organisent un colloque sur les conditions de travail dans les abattoirs. L'employeur est tellement obsédé par la recherche du profit à tout prix qu'il choisit de négliger les questions de santé et de sécurité dans ses abattoirs.

À la fin des années 1990, le *Code du travail* a été rouvert afin de permettre des conventions collectives de longue durée. À l'époque, l'appellation donnée était « contrat de paix sociale ». Nos trois grands syndicats n'ont pas fait exception, ils se sont inscrits dans l'air du temps en signant, à Princeville, l'un des premiers contrats de longue durée au Québec, soit un contrat d'une durée de sept ans.

La levée des barrières tarifaires dans la foulée de l'expansion de la mondialisation et de mauvais choix politiques a encore une fois eu des conséquences majeures sur les humains qui y travaillent.

2005

Réouverture de l'usine de Princeville

À Princeville, après une fermeture de 15 mois, les travailleuses et les travailleurs ont eux aussi accepté des reculs pour assurer la réouverture de l'usine et pour retrouver les emplois perdus. Ces faits ne sont en rien rassurants pour les syndiqué-es de Saint-Simon et de Vallée-Jonction.

À la fin de l'année 2005, nos camarades de Saint-Simon sont confrontés à une rationalisation des activités. Quelque 130 personnes sont mises à pied sur un total de 600 travailleuses et travailleurs. Un front commun s'organise avec les employé-es de l'usine de Vallée-Jonction. La FC-CSN monte au front pour dénoncer le charcutage des emplois de la part d'Olymel. Les travailleurs ont dû se battre pour le respect des conventions collectives et ils se sont tenus debout pour tenter de faire reconnaître à Olymel que leur succès était en grande partie dû à la qualité du travail qu'ils effectuent.

Lors de cette sombre et difficile période, des manifestations sont organisées en guise de solidarité devant leurs usines respectives.

Il faut rappeler que cette restructuration survient après la fusion de la Coop fédérée de Québec et du groupe Brochu. À la suite de cette fusion, des mises à pied ont été imposées, notamment au siège social de Saint-Hyacinthe. Des fermetures d'usines suivent à Magog, à Granby et au centre de distribution à Laval. En parallèle, l'employeur annonce des investissements importants en Alberta et au Manitoba au détriment d'un investissement au Québec.



MICHEL GIROUX

2006

Lucien Bouchard à Vallée-Jonction

En décembre 2006, Olymel est aux prises avec une autre rationalisation. L'employeur exige des concessions salariales de 30 %, le tout accompagné d'une menace de fermeture ou de déménagement vers l'Alberta si les concessions ne sont pas acceptées.

Pour tenter d'intimider les travailleuses et les travailleurs et de gagner l'opinion publique, Olymel sort l'artillerie lourde. L'ancien premier ministre, Lucien Bouchard, a agi en vrai tyran dans cette « négociation »

dans le but de mettre ces ouvriers à genoux au printemps 2007. L'entreprise a soutiré pas moins de 11 millions de dollars par année sur sept ans à ces travailleuses et travailleurs. Un recul de plus de 20 ans en arrière! Certains médias et politiciens en rajoutent en véhiculant le mythe selon lequel les ouvriers d'Olymel sont des « gras durs ». Ces personnes n'ont jamais été confrontées à des conditions de travail aussi difficiles. Elles ne peuvent pas se permettre de leur faire la morale, surtout pas aux travailleuses et aux travailleurs de cette industrie.

Ce n'est que 13 ans plus tard, lors de leur négociation en 2020, que les employé-es ont pu retrouver des conditions de travail se rapprochant de celles qui existaient en 2007. La haute direction d'Olymel n'a évidemment pas subi le même sort. Un bel exemple de capitalisme sauvage! Pour comble d'insulte, le gouvernement refuse de répondre à l'appel de la CSN afin de jouer un rôle clé pour atténuer l'impact de ces coupes draconiennes et barbares. Le gouvernement s'est fait complice de cette attaque.

À l'époque, on critiquait les choix de stratégie de développement et le manque de planification d'Olymel. Aujourd'hui, nous pourrions dire que « plus ça change, plus c'est pareil ».



2007

Fermeture illégale à Saint-Simon

En 2007, les travailleuses et travailleurs d'Olymel à l'usine de Saint-Simon entreprennent la plus importante bataille juridique de leur histoire et l'une des plus grandes pour la CSN. Un arbitre de grief ordonne à Olymel de maintenir ses activités à l'usine de Saint-Simon. Il ordonne aussi de verser le salaire et les avantages perdus pour 406 travailleuses et travailleurs, du 20 avril au 16 octobre 2007. Malgré cette décision, Olymel ferme l'usine, démontrant ainsi tout son mépris envers notre système de justice. Cette bataille a duré 10 ans. S'apercevant de la facture potentielle qu'elle aurait à payer, Olymel décide de jeter ces employé-es en lock-out le 17 octobre 2007.

Notons la détermination des membres à mener le combat, à se mobiliser, à se réunir régulièrement pour suivre l'évolution du dossier et à s'assurer que le règlement soit à la hauteur de ce qu'ils méritent.

L'une des belles activités de mobilisation aura été la marche funèbre de décembre 2012. Cette marche a été organisée pour dénoncer le mépris d'Olymel envers ses travailleuses et ses travailleurs. Afin de souligner la longueur de ce conflit, 10 tombes symboliques ont été portées et déposées devant le siège social d'Olymel. Ces tombes représentent les 10 travailleurs qui sont décédés au cours de ce conflit. Ceux-ci ne pourront savourer la victoire quelques années plus tard, mais les sommes auxquelles ils avaient droit seront remises à leur succession.

2008

Intoxication à la chloramine

La Commission des lésions professionnelles (CLP) donne raison au syndicat de Vallée-Jonction.

À la suite de malaises importants de la part de quelques travailleurs, des plaintes sont déposées à la CLP à la suite des pressions du syndicat qui a recours à des médecins experts pour faire reconnaître les travailleuses et les travailleurs accidentés. Au terme de quatre ans de batailles, les travailleurs les plus gravement touchés sont reconnus avec des incapacités permanentes.

2011

Les contre-coups de 2007

Le syndicat dénonce cinq problèmes qui doivent être réglés afin de revenir à un climat de travail plus cordial : le travail des cadres, la semaine de 36 heures, les pressions exercées pour que les employé-es acceptent des assignations temporaires, le non-respect des droits de refus ainsi que les obstacles au bon fonctionnement du syndicat.

2014

Olymel condamné à Saint-Simon

Olymel est condamné à verser jusqu'à 14 millions de dollars à ses employé-es.

2015

Grève à Vallée-Jonction

Les membres du Syndicat des travailleurs d'Olymel Vallée-Jonction-CSN (STOVJ-CSN) déclenchent la grève générale illimitée le 18 mars 2015. Ce débrayage survient à la suite du dépôt d'une offre finale et globale par Olymel qui a été soumise au vote secret et rejetée à 91,2 %.

Encore une fois, en pleine négociation, l'employeur brandit le spectre de la fermeture partielle de l'usine. On pourrait dire que la tradition se poursuit pour Olymel, qui s'adjoint de nouveau les services de Lucien Bouchard

pour négocier leur convention collective. Le règlement a permis de faire des gains salariaux et d'améliorer l'assurance collective ainsi que les droits syndicaux.

Le conflit de travail se termine le 3 avril, à la suite de l'acceptation de la recommandation du conciliateur nommé au dossier. Le retour au travail s'effectue dans la semaine du 6 avril et le syndicat se réjouit que presque tous les employé-es en poste avant le conflit soient déjà rappelés.

2016

Olymel Saint-Simon

Olymel est débouté en Cour d'appel concernant la décision de la Cour supérieure qui lui ordonnait de maintenir ses opérations à Saint-Simon et qui l'empêchait de transférer ses opérations dans une autre de ses usines.



LOUISE LEBLANC



LOUISE LEBLANC



MICHEL GIROUX

2017 Victoire à Saint-Simon

Le combat juridique de David contre Goliath prend fin en octobre 2017. Les travailleuses et travailleurs d'Olymel à Saint-Simon rentrent au travail la tête haute avec le sentiment du devoir accompli. Le nombre d'emplois est passé de 406 à une vingtaine et l'usine de production est devenue un centre de distribution. Combien cette bataille a-t-elle pu coûter à Olymel? Son entêtement, ses méthodes antisyndicales et son mépris lui ont coûté des dizaines de millions \$. La ténacité exemplaire du syndicat et de ses membres leur a permis de gagner la bataille avec honneur. Ils sont un bel exemple de détermination et de solidarité. Avec ces deux ingrédients et une centrale syndicale comme la CSN, la table était mise pour tenir la minute de plus.

La facture pour le règlement des griefs s'est élevée à plus de 10 millions de dollars. Rappelons que cette usine venait de subir une cure de jeunesse avec des investissements de plusieurs millions. Un autre exemple de l'incompétence des gestionnaires d'Olymel. De l'argent, ils en ont gaspillé au nom de leur égo et de leur orgueil!

2019 Huit semaines de conflit à Princeville

Les négociations s'annoncent ardues. Le contexte de la négociation est basé sur un rattrapage de plus de 5 \$ l'heure, lesquels ont été perdus il y a plusieurs années. Ces 5 \$ l'heure avaient été octroyés l'année précédente aux travailleuses et aux travailleurs spécialisés à l'entretien et aux électromécaniciens pour contrer la pénurie de main-d'œuvre, ce qui a déclenché des actions de mobilisation pour que toutes et tous puissent avoir du pain sur la table. Ensuite, les hausses de salaire consenties à l'usine d'Olymel à Drummondville, négociées au printemps 2019, ont contribué à élever les attentes des salarié-es de Princeville. On parle ici d'une hausse de 2,50 \$ la première année, pour un total de 4,80 \$ sur quatre ans.

La table est donc mise, les attentes sont élevées et les membres entendent bien obtenir leur dû. Après plusieurs jours de négociation et l'obstination d'Olymel à ne pas faire de retours sérieux au comité de négociation, la marmite est pleine. Le 28 octobre, les travailleuses et travailleurs de l'usine d'abattage Olymel Princeville déclenchent la grève générale illimitée. Ils tiendront plus de huit semaines, engagés et mobilisés, malgré le froid et les fêtes de fin d'année qui approchent à grands pas. Le village gaulois a fait preuve

d'une rigueur exemplaire tout au long de ce conflit. Les membres transpiraient la solidarité.

Ce règlement comprend entre autres l'augmentation des salaires de 3,05 \$ sur 5 ans, une augmentation de la contribution de l'employeur au régime d'assurance collective, l'ajout d'un jour férié ainsi qu'une garantie de 74 heures de travail par période de deux semaines. La recommandation du conciliateur est acceptée à 53 % le 19 décembre. Ensemble, les membres ont été capables d'arracher un règlement qui, malgré la déception, a placé leur rémunération au sommet de l'ensemble du secteur du porc frais en Amérique du Nord.



CÉDRIC MARTIN



Lors de cette lutte, de nombreuses manifestations ont été organisées. La première fut la visite surprise de nos camarades devant l'usine de Vallée-Jonction, laquelle a forcé l'arrêt de l'usine durant quelques heures. Ce geste de solidarité voulait démontrer à Olymel le sérieux de nos revendications et qu'entre camarades se faisant exploiter par Olymel, on se tient!

2020 La Covid-19

Lors de la pandémie, les travailleuses et les travailleurs d'Olymel ont dû se battre et faire preuve de solidarité pour finalement obtenir des mesures sanitaires et des primes Covid-19. Malheureusement, il aura fallu le décès d'un de nos camarades à l'usine de Vallée-Jonction pour que l'employeur entende raison. Au surplus, l'employeur a été le dernier à donner les primes et le premier à les retirer. Sans le déploiement de la solidarité, les primes n'auraient jamais été obtenues et les mesures sanitaires se seraient fait attendre encore plus.

Les syndicats ont fait front commun pour ces revendications.

La tension était de plus à son summum à Princeville, lorsque l'employeur a suspendu le président du syndicat. Les membres ont alors décidé de prolonger leur pause tant et aussi longtemps qu'ils ne sauraient pas ce qui se passait avec le président de leur syndicat.



Négociations à Vallée-Jonction : quatre mois de conflit

Il s'agit de la deuxième négociation suivant les coupes draconiennes de 2007. La mémoire de ces travailleuses et de ces travailleurs est longue et cette fois-ci, le rapport de force leur est favorable pour un retour d'ascenseur. Cette lutte fait l'actualité nationale et internationale et marquera l'histoire. Le temps est venu de donner un coup de barre pour revaloriser de façon considérable les conditions de travail de nos travailleuses et de nos travailleurs d'abattoir au Québec. C'est dans cet état d'esprit que la négociation commence. Dès le premier geste de solidarité, la tension est tellement élevée qu'un changement de stratégie doit être opéré et la grève générale illimitée est déclenchée.

Rappelons que depuis environ 50 ans, les propriétaires d'abattoirs au Québec ne rémunèrent pas convenablement leur main-d'œuvre, qui accomplit pourtant un travail pénible dans des conditions physiquement et psychologiquement difficiles. Des carcasses d'animaux entières et découpées partout autour de soi, des lieux de travail frigorifiés et humides demeurent leur lot quotidien et les accidents de travail font partie des risques inhérents à ce dur labeur. Dans ces usines, environ 400 accidents de travail sont déclarés annuellement.

Mais les membres se tiennent debout, contre vents et marées. Ils font face à des revendications antisyndicales de la part des producteurs de porcs, qui réclament un abattage minimal pour éviter de voir



SIMON CLARK

LETTRE OUVERTE PUBLIÉE LE 6 NOVEMBRE 2023
DANS LE SOLEIL

Olymel : renier ses origines, mais pour aller où ?

La fermeture annoncée de trois établissements d'Olymel, entre novembre 2023 et janvier 2024, marque la fin d'une époque pourtant fondamentale dans l'histoire de cette entreprise. Ce sont ces trois mêmes usines qui ont propulsé Olymel au sommet du marché du porc frais et plus tard, au sommet du marché de la volaille. Pourquoi détruire ce qui a permis la création et le développement de cette compagnie, et avec des retombées importantes pour les communautés ?

Olymel est le fruit de la fusion de deux compagnies québécoises bien établies en Montérégie, dans le Centre-du-Québec et dans Chaudière-Appalaches : Turcotte et Turmel, propriétaires des abattoirs de porc de Vallée-Jonction et de Princeville et Olympia, propriétaire d'une usine de coupe de porcs. En 1991, la fusion de ces trois établissements donne naissance à Olymel, société en commandite (contraction de Olympia et de Turcotte et Turmel).

Ce ne sont pas les dirigeants qui souffriront le plus de ces mauvaises décisions, mais des centaines de travailleuses et de travailleurs qui ont pourtant permis l'essor d'Olymel. Ces grands dirigeants font la preuve, une fois de plus, qu'ils n'ont aucune considération pour le sort de celles et de ceux qui leur ont pourtant permis de faire fortune. Rien à faire de la tristesse, de la colère et du stress de ces familles parfois démunies. Rien à faire non plus des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires qui sont traités comme du bétail, rien à faire de leur déracinement, rien à faire de leurs inquiétudes.

Et que dire du silence de Solio, à qui appartient Olymel ? La gigantesque coopérative agricole devrait promouvoir le développement d'un Québec fort économiquement. Est-ce vraiment par la destruction de milliers d'emplois que cette coopérative prévoit développer et construire une économie durable ?

La fermeture de notre usine de Princeville en est une de trop. La seconde en 20 ans ! Rappelons-nous la fermeture de 2004, qui avait duré 15 mois. Cette fois, Olymel ne nous humiliera pas : nous partirons la tête haute. Fiers de ce que nous avons fait, fiers des luttes que nous avons menées et fiers d'avoir été, pendant longtemps, avec nos amis de Vallée-Jonction, les salarié-es les mieux payés du secteur du porc frais en Amérique du Nord.

En 1991, Olymel naissait de la fusion de trois usines. En 2023, Olymel se débarrasse de ces trois usines, de leurs salarié-es et de leur histoire. Mais pour aller où ? Sûrement que nous, simples salarié-es qui prenions notre travail à cœur, ne pourrions pas comprendre les grandes motivations qui poussent Olymel à renier son passé.

Bravo à Olymel et à Solio d'effacer à jamais l'histoire et de briser la vie de centaines de travailleuses et de travailleurs sans leur donner aucune explication.

Steve Houle, travailleur à l'usine Olymel de Princeville depuis 1988 et président du syndicat CSN depuis plus de 20 ans

leurs profits disparaître dans ce conflit. De plus, le ministre du Travail fait pression pour que ce conflit se règle par l'arbitrage de convention. Avec raison, le syndicat rejette cette suggestion du ministre. Il n'y a qu'une seule voie de passage pour le règlement de ce conflit et c'est à la table de négociation, avec un règlement satisfaisant pour nos membres. Après un rejet de la première entente, les travailleuses et travailleurs entérinent la recommandation du conciliateur à 78 %. Encore une fois, Olymel fait planer des menaces sur ses employé-es avec la fermeture du quart de soir, après que les membres ont rejeté la première entente de principe.

Finalement, le règlement obtenu, d'une durée de six ans, augmente les salaires de 26,4 %, dont 10 % la première année. Les employé-es décrochent également un montant forfaitaire de 65 \$ par année de service, par membre,

et la contribution de l'employeur à 50 % pour l'assurance collective. Enfin, le régime de retraite est bonifié.

2022 Réouverture de convention à Princeville

Grâce à la bataille menée par le syndicat d'Olymel à Vallée-Jonction, qui a tracé les conditions de travail dans l'ensemble du secteur, Olymel enclenche une série de réouvertures de conventions collectives afin de faire face au défi de la pénurie de main-d'œuvre. Grâce à cette réouverture, ces travailleuses et ces travailleurs obtiennent des augmentations de salaire de 35 % et une réduction des échelons salariaux de 24 à 4 mois pour atteindre le sommet de l'échelle. Les contributions de l'employeur à l'assurance collective sont bonifiées. Une autre belle démonstration de l'impact bénéfique des luttes des uns sur les autres.

Toute une équipe pour tenir la minute de plus

J'aimerais souligner tout le courage et la solidarité de celles et de ceux qui ont travaillé durant toutes ces années et qui se sont battus pour obtenir de meilleures conditions de travail. Malgré deux très longs conflits qui se sont éternisés, leurs convictions sont restées les mêmes. Ces personnes se sont tenues debout et ont appuyé leur comité exécutif pour faire face à leur employeur sans scrupule. Celui-ci n'hésitait pas à les menacer de fermeture et s'acharnait à vouloir sabrer dans leurs conditions de travail.

Ces gens-là, pour moi, sont de vrais héros et héroïnes qui méritent notre respect.

Je voudrais souligner aussi les nombreux appuis dont nous avons bénéficié. Nous avons reçu de l'aide

morale et financière de la part de toute la CSN, de ses fédérations et de tous les syndicats qui font partie de cette merveilleuse organisation.

C'est grâce à l'ensemble de ces composantes syndicales que nous avons tenu la minute de plus lors de ces longs conflits. Nous sortons la tête haute, avec la fierté du devoir accompli.

Merci à vous toutes et à vous tous.
Solidarité !

Michel Daigle
Syndicat des travailleurs d'Olympia (CSN)

LA SOLIDARITÉ EST LA CLÉ

L'histoire de ces trois grands de l'industrie de l'abattage de porc frais au Québec est marquée par la solidarité qui unit tous les employé-es. C'est la seule réponse possible pour se tenir debout face à Olymel, cet employeur qui n'a jamais reconnu ni respecté la contribution importante de ses travailleuses et de ses travailleurs dans le succès de son entreprise. Sans cette solidarité, les conditions de travail du secteur ne seraient pas là où elles sont aujourd'hui. Pour nous, c'est une évidence.

Aujourd'hui, les employé-es sont victimes de l'insouciance, du manque de jugement et de l'incompétence des gestionnaires chez Olymel et en subissent les conséquences. Dans un secteur cyclique comme l'industrie du porc, qui vit régulièrement des hauts et des bas, la stratégie agressive d'acquisitions menée par Olymel a ses limites. Ces capitalistes ont pris des risques, pour s'enrichir. Mais ce sont des pères et des mères de famille, des jeunes et des moins jeunes qui écopent et qui perdent leur emploi.

Les membres de la haute direction, eux, ne subissent aucune conséquence de leurs



LOUISE LEBLANC

mauvaises décisions. Ni leur emploi ni leur revenu n'ont été touchés.

Malheureusement, beaucoup de travailleuses et de travailleurs d'Olymel, souvent discriminés par leur historique syndical,

peinent aujourd'hui à trouver un nouvel emploi. Même si être syndiqué est un droit fondamental et protégé par la constitution, trop d'employeurs craignent encore de voir des syndicalistes travailler dans leur entreprise.

LETTRÉ OUVERTE PUBLIÉE DANS LE SOLEIL,
11 SEPTEMBRE 2021

Conflit de travail à Vallée-Jonction

Les salarié-es des abattoirs méritent plus

A lors que le secteur de l'abattage porcin se remet actuellement du conflit de travail de plus de quatre mois entre Olymel Vallée-Jonction et ses salarié-es, notre syndicat aimerait revenir sur certains aspects cruciaux de ce conflit.

Depuis environ 50 ans, les employeurs qui possèdent les abattoirs au Québec ne rémunèrent pas convenablement leur main-d'œuvre, qui accomplit un travail pénible, dans des conditions difficiles physiquement et psychologiquement. Les carcasses d'animaux entières et découpées, le froid et l'humidité de nos lieux de travail frigorifiés demeurent notre lot quotidien et les accidents de travail font partie des risques inhérents à ce dur labeur. Dans notre usine, environ 400 accidents de travail sont déclarés annuellement.

La pénibilité du travail et la sous-rémunération ne sont pas sans conséquences, particulièrement en contexte de rareté de la main-d'œuvre. Depuis 2015, pour environ 1000 salarié-es à Vallée-Jonction, plus de 1800 personnes ont été engagées et près de 1700 ont quitté leur emploi. C'est entre autres pour corriger cette situation qu'après une consultation démocratique de nos membres, nous avons fait de

l'enrichissement pour toutes et tous l'objectif central de notre négociation.

Afin d'améliorer notre sort et d'obtenir le respect de notre employeur, nous nous sommes syndiqués. Et malgré la syndicalisation, les gros joueurs dont Olymel fait partie tentent d'imposer des conditions de travail qui n'assurent pas une juste répartition des gains obtenus grâce à notre travail, allant même jusqu'à menacer celles et ceux qui sont à l'origine de ces gains de leur faire perdre leur gagne-pain. Or, cette intimidation sème indignation et rancœur chez les salarié-es visés, ce qui laisse toujours des traces dans les relations de travail subséquentes.

Notre exemple

En 2007, les salarié-es de Vallée-Jonction se sont fait imposer une baisse de près de 40 % de leurs revenus sous la menace d'une fermeture totale de l'usine. À la suite de cette coupe draconienne de leurs revenus, les plus bas salarié-es de l'usine ont vu leur taux horaire de base augmenter d'un maigre 1,13 \$ l'heure en 14 ans, soit environ 0,08 \$ par année, ce qui a représenté une baisse de pouvoir d'achat. Durant la récente grève, une partie de la colère des salarié-es de Vallée-Jonction était directement liée à cette perte financière historique qui nous suit toujours depuis cette négociation de 2007. Imaginez maintenant l'effet qu'a eu cette nouvelle menace d'éliminer 500 postes du quart de soir, en pleine médiation.

Pour nous, l'intimidation et les menaces n'ont jamais apporté que des tensions et des conflits qui

n'offrent pas de solution durable aux parties. Voilà pourquoi nous avons toujours préconisé une entente négociée, sur laquelle les salarié-es allaient se prononcer démocratiquement en assemblée générale.

De plus, nous sommes toujours étonnés d'entendre parler de la très grande sympathie de la population envers les porcs que nous devons abattre tous les jours, sans égard aux salarié-es qui accomplissent ce dur labeur.

Nous sommes toutefois moins étonnés de voir la direction d'Olymel déclarer sur la place publique que ce conflit lui aurait coûté plus de 10 millions \$, alors que ce sont les négociateurs d'Olymel qui se sont traînés les pieds et qui n'étaient pas pressés de négocier pour mettre un terme à la grève. Si Olymel avait choisi d'utiliser tout cet argent dans la bonification des conditions de travail qu'elle offre, elle aurait réglé pour de bon son problème d'attraction et de rétention de main-d'œuvre.

Nous demeurons donc convaincus que la juste reconnaissance du difficile travail que nous accomplissons passe par le respect des travailleurs et des travailleuses et par une amélioration substantielle des conditions de travail, deux avenues qui régleraient du même coup les problèmes d'attraction et de rétention dans tous les abattoirs du Québec.

Martin Maurice

Président du Syndicat des travailleurs d'Olymel Vallée-Jonction—CSN

NOUS NOUS SOUVIENDRONS



Pour produire cette édition spéciale de notre journal, nous avons rencontré l'ensemble des présidences des syndicats d'Olymel ainsi que les membres des comités exécutifs. La solidarité, la défense de leurs droits, l'aide de son prochain ont été des valeurs qu'ils ont développées au fil de leur implication syndicale. Ils ne sont pas nés syndicalistes, ils le sont devenus. Ils se sont émancipés. Ils ont découvert qu'ils avaient des compétences qu'ils n'auraient jamais pensé pouvoir acquérir. Leur implication leur a permis de devenir de meilleurs humains. La solidarité a façonné leurs valeurs et leur quotidien. Quand on dit que l'implication syndicale transforme les gens qui décident de s'investir dans ce rôle, on en a la preuve chez Olymel.

Tout d'abord, chapeau bas à vous toutes et à vous tous. Peut-être ne le savez-vous pas, mais vous avez été et serez toujours une source d'inspiration pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs syndiqués à la FC-CSN et à la CSN. Votre histoire, c'est l'histoire de la fédération, de la CSN et de toute la classe ouvrière du Québec. Vous avez toute notre admiration pour la solidarité dont vous avez fait preuve et qui vous a permis de soutirer à l'employeur vos bonnes conditions de travail et de vie.

Ensuite, nous vous souhaitons un meilleur employeur qui saura vous respecter et reconnaître votre valeur. Nous vous souhaitons également de trouver l'avenir dans vos régions où vous avez grandi et établi votre famille.



En terminant, nous tenons à vous remercier pour l'immense privilège que vous nous avez accordé. Celui de pouvoir revendiquer, lutter et faire grève aux côtés de militantes et de militants qui ont vaincu la peur et qui se sont toujours battus avec conviction.

Parce que oui, les militantes et les militants des syndicats d'Olymel ont toujours milité, et des fois de façon peu orthodoxe. Cette dignité leur a valu l'admiration de tous les camarades de la CSN. Vous avez tissé des liens qui n'existent que dans la mobilisation entre camarades partageant les mêmes



intérêts, luttant avec courage. Parce que oui, vos batailles passées ont été dures, mais vous vous êtes toujours tenus debout dans des moments difficiles. Vous avez subi le mépris de vos *boss* qui ont voulu vous arracher vos conditions de travail, vos *jobs*, mais jamais Olymel ne pourra vous enlever votre dignité! Soyez fiers de vous, soyez fiers du courage que vous avez inspiré.

Nous nous souviendrons de vos combats et nous serons toujours là pour combattre à vos côtés.

Solidarité mes sœurs et mes frères!

Alexandre Laviolette, président
Nancy Mathieu, secrétaire générale
Michel Valiquette, trésorier
Serge Monette, vice-président