

nouvelles
CSN

ÉDITION SPÉCIALE

Décembre 1986

Le conflit D'OLYMPIA

Depuis le 12 septembre dernier, les 350 travailleurs de l'usine de coupe de Saint Simon, qui appartient au puissant groupe Olympia, sont en lock-out. Et depuis le 12 septembre dernier, la résistance des 350 s'organise pour mettre fin au régime d'exploitation en vigueur chez les rois de la viande rouge.

Parce qu'il est inconcevable qu'à l'époque où nous vivons, et dans une entreprise dont le chiffre d'affaires gravis dans les \$500 millions, que des travailleurs doivent se transformer en robots et travailler à des cadences effrénées. Débitier 900 porcs à l'heure est un rythme de travail qui n'existe dans aucune autre usine!

Il est anormal de vivre dans un lieu qui bon an mal an occasionne 400 accidents de travail.

Il est anormal de devoir attendre cinq ans pour avoir droit à trois semaines de vacances.

Il est anormal que des travailleurs qui ont fait la fortune des Bienvenue, Ouellet et Bonneau doivent lutter contre des réglementations absurdes qui interdisent d'aller à la toilette plus d'une fois par jour.

L'histoire du conflit de travail chez Olympia mérite d'être racontée et connue de la population. Parce qu'il faut que les gens de la région sachent comment se constituent les grandes fortunes. Et comment aussi les travailleurs finissent par obtenir justice.



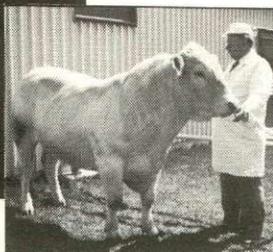
Le lock-out touche l'usine de Saint Simon mais le piquetage a lieu devant l'usine de H. Saint Jean de St-Hyacinthe, là où les patrons ont décidé de suppléer à la production.

On ne se bat pas pour des augmentations de salaires chez Olympia. On se bat pour le respect de la dignité!

Les ROIS de la viande rouge et leur empire



G. Bienvenue



P.A. Bonneau



Paul Ouellet



Huguette Plamondon, leader des TUAC au Québec. Une certaine image du syndicalisme...

LA MORT LENTE DES TUAC

Il fut un temps où les TUAC avaient le monopole syndical au Québec et au Canada dans l'industrie de la viande. Mais ce règne se termine. Depuis deux ans, pas moins de 1,300 travailleurs et travailleuses au Québec ont quitté leurs rangs pour se joindre à la CSN. Un tel changement d'allégeance syndicale ne s'explique pas par le maraudage mais bien par la volonté de travailleurs trop longtemps exploités, qui en avaient assez de l'absence de services et surtout de la direction autoritaire d'Huguette Plamondon qui marchandait avec les patrons sur le dos des ouvriers. À la CSN, il y a une différence qui est de taille: le mouvement en entier supporte les luttes jusqu'au bout, et ce sont les travailleurs et les travailleuses et **eux seuls** qui décident de tout ce qu'ils veulent entreprendre.

La compagnie Olympia est une compagnie privée qui appartient aux trois familles Bienvenue, Bonneau et Ouellet. L'entreprise se situe au troisième rang des firmes québécoises du secteur agro-alimentaire, juste derrière la Coopérative fédérée et Agropur. Les ventes consolidées devraient atteindre \$500 millions en 1986. Le Groupe, comme on l'appelle, possède des usines à Saint-Valérien, à Sainte-Perpétue, à Saint-Pierre-les-Becquets, à Saint-Simon et à Saint-Hyacinthe et occupe 40% du volume québécois d'abattage du porc.

Le Groupe Olympia, qui emploie présentement 1 000 personnes, et dont les ventes lors de sa fondation en 1976 ne totalisaient que \$35 millions, possède avec l'usine de coupe de Saint-Simon évaluée à \$20 millions, un modèle du genre en Amérique du Nord.

Au cours des dernières années, Olympia a vendu ses produits dans 23 pays sur les cinq continents. Mais c'est principalement dans l'est des États-Unis et au Japon que se font ses exportations. D'où son catalogue de présentation en français, en anglais et en... japonais.

Les richissimes propriétaires qui apparaissent sur les photos ont la réputation de ne jamais refuser à une oeuvre de charité. Mais ceux qui leurs ont permis d'amasser des millions doivent se battre pour obtenir les droits les plus élémentaires.

CETTE ÉDITION SPÉCIALE DE "NOUVELLES CSN" EST PRODUITE
PAR LE CONSEIL CENTRAL DE RICHELIEU-YAMASKA
ET LE SERVICE D'INFORMATION DE LA CSN

UN COMBAT POUR LA DIGNITÉ

Rien ne va plus chez Olympia. On ferme l'usine la plus moderne en Amérique du Nord et on accepte de perdre des \$ millions tout simplement parce qu'on refuse d'améliorer des conditions de travail fondamentales. On estropie pour la vie un travailleur de l'usine H. St-Jean à force de pousser les cadences. On enregistre des pertes énormes parce que l'hygiène se dégrade; à preuve, ces dizaines de camions-remorques lourdement chargés qu'on refuse pour l'exportation à la frontière américaine. Et pourtant, que d'efforts consentis ces dernières années par les 360 travailleurs de l'usine de St-Simon à qui l'on demandait des sacrifices pour que le groupe Olympia puisse s'imposer sur les marchés. On promettait des bénéfices à venir. On peut voir le résultat.

Des travailleurs qui ont relevé la tête

En mars 1986, les 360 travailleurs de l'usine de St-Simon, membres du syndicat TUAC décidaient à 90% de se désaffilier et de rejoindre la CSN. Le mépris avait trop duré. L'heure de la justice dans les conditions de travail avait sonné.

Le 28 mai suivant, l'accréditation était accordée. On se mit alors à bâtir un projet de convention collective qui miserait beaucoup moins sur des gains salariaux que sur l'obtention de conditions de travail décentes. Les droits syndicaux seraient au centre de la prochaine négociation. Il fallait se donner une convention armée de clauses qui permettraient le respect de cette convention: un local pour le syndicat, des libérations syndicales, une clause dite de "statu quo ante" qui empêcherait les mesures disciplinaires de s'appliquer, comme des suspensions ou des congédiements, jusqu'à ce qu'un arbitre juge si la sanction pouvait être justifiée et admissible.

Il y avait aussi toute la dimension des changements technologiques, le fonds de pension, un régime de vacances amélioré. Pourquoi se satisfaire d'un mois de vacances après dix ans de travail quand dans le secteur public les travailleurs obtiennent cette période de repos après un an de travail, et ce, depuis 1976?

Les négociations

La première rencontre de négociation a lieu le 11 juillet. La partie patronale est très distante. Manifestement, pour les rois de la viande; l'idée de négocier n'est pas une priorité. Aucune proposition n'est faite.

d'adopter la ligne dure.

Durant la fin de semaine, on embauche des scabs et on vide les entrepôts frigorifiques. Puis le dimanche, des appels téléphoniques sont logés aux employés pour leur signifier de rester chez eux le lundi.

Ce lundi matin 15 septembre, date où les parties acquièrent le droit de grève et cet abus de pouvoir qu'est le lock-out, une rencontre de négociation a lieu.

Les employeurs forcent pour faire accepter un contrat aligné sur celui négocié chez H. St-Jean, c'est-à-dire un règlement pour deux ans uniquement orienté sur des questions sala-



La solidarité dans la mobilisation

Quatre autres rencontres suivront. Sans le moindre résultat. Ralâche en août. Puis vendredi le 12 septembre, comme ça, sans crier gare, les patrons avisent les employés dix minutes après leur retour de dîner, de rentrer chez eux, faute de travail. La rencontre de l'avant-midi n'ayant donné aucun résultat, parce que manifestement les porte-parole de la partie patronale n'avaient aucun mandat, décision avait été prise en haut lieu

riales: 51 sous de l'heure d'augmentation pour 1986 et 52 sous de l'heure pour 1987.

Mais les gars de St-Simon voulaient une bonne convention collective. Une assemblée générale a lieu et 335 travailleurs sur 360 repoussent à 79% ces offres ultimes. Une autre rencontre aura lieu dans la semaine du 15 septembre pour confirmer l'évidence, à savoir qu'il y avait un lock-out. Puis plus rien. →

UN COMBAT POUR LA DIGNITÉ (suite)

Le transfert de production

En fait, toute la stratégie patronale reposait sur deux ou trois idées assez simples. Négocier un premier contrat de travail chez H. St-Jean pour établir un modèle. Laisser traîner les négociations en longueur à l'usine de St-Simon, donc tenter d'avoir les gars à l'usure. Puis essayer un coup de force du 12 au 15 septembre pour qu'encore une fois l'attrait du gain immédiat (les augmentations de salaires) prenne priorité sur les demandes syndicales touchant les conditions de travail.

La stratégie ayant échoué, Mme Plamondon des TUAC n'étant plus dans le décor pour les règlements à rabais, les boss d'Olympia se sont donc rabattus sur la formule classique du transfert partiel, il faut le préciser, de leur production vers une autre de leurs usines.

Dès le vendredi 12 septembre donc, on a commencé à embaucher des scabs, forcément non spécialisés, dans le but d'accroître la production. Chose assez grave, le Centre de main d'œuvre était dans le coup pour effectuer cette sale opération. Mais le plus fort ce fut l'intervention des TUAC à l'usine de St-Hyacinthe pour faire accepter aux employés l'idée d'un deuxième horaire de travail, question de donner un p'tit coup de main aux boss, et de sauver les meubles. Parce que si les gars de St-Simon réussissent à négocier un con-

trat potable avec l'aide de la CSN, s'en est bien fini du monopole TUAC dans les abattoirs du Québec. Quelque 70 scabs ont donc été embauchés et la cadence a été portée de 200 à 400 porcs à l'heure. Les conditions d'hygiène se sont terriblement dégradées, le deuxième chiffre étant normalement utilisé pour le nettoyage. Comme nous le soulignons en introduction une quarantaine de camion remorques ont été refusés à la frontière américaine parce que la viande ne répondait pas aux normes. C'est sans doute la clientèle québécoise qui héritera de ces chargements de viande douteuse... Comment passer sous silence le terrible accident survenu à l'usine H. St-Jean, accident au cours duquel un certain M. Racine, sous les ordres d'un contremaître impitoyable que les travailleurs de l'usine de St-Simon connais-

sent bien, Marcel Nadeau, a eu le bras complètement déchiqueté. Toute l'usine s'est arrêtée. Mais "la Plamondon" est venue assiter le boss, et la production scab est répartie de plus belle.

Jusqu'à la victoire

Au moment où ces lignes sont écrites, des dates de rencontres sont prévues pour repartir les négociations.

Tous les travailleurs et travailleuses de la région doivent réaliser une chose: une victoire à l'usine de St-Simon sur le plan des conditions de travail aura pour conséquence de rendre à des centaines de travailleurs la dignité à laquelle ils ont droit. Et cette victoire aura des répercussions dans les autres lieux de travail. Parce que les luttes syndicales ne sont jamais isolées.



La démocratie dans les assemblées

LES BRAS GRAS DE L'AGENCE GLOBE



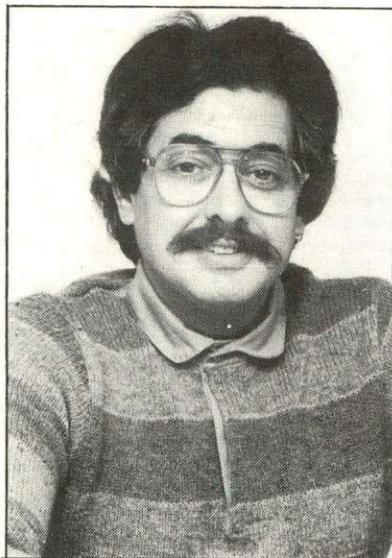
Quatre gros imbéciles de l'agence Globe pris en flagrant délit.

Dans tous les conflits importants, les travailleurs ont droit à la parade provocatrice de ceux qu'on appelle les amis des patrons et des scabs. Les "bras gras" cette fois sont loués par l'agence GLOBE. Mais les gars de St-Simon, dont le seul crime est de vouloir un travail aux conditions décentes, ne sont pas très impressionnés: des "comme eux autres", ils en voient passer 900 à l'heure à l'usine. Et au bout de la ligne, ils ne sont plus tellement gras...

LA PAROLE AUX TRAVAILLEURS

Il y aurait 360 histoires à raconter sur le conflit qui se vit présentement à l'usine de St-Simon. Commençons par ces trois témoignages.

MICHEL CHALIFOUX



Président du Syndicat des travailleurs d'Olympia (CSN)

“Ça a fait 15 ans le 2 septembre dernier que je travaille à l'usine de St-Simon. J'ai fait à peu près tous les métiers: opérateur de balance, désosseur, scieur, emballeur. Quand je suis entré là, on était 35. Il n'y avait pas de syndicat. On était au salaire minimum. Le temps supplémentaire, tu ne pouvais pas le refuser. On pouvait travailler de sept heures du matin à onze heures le soir. Les semaines de 65 heures, ce n'était pas rare.

Vers 1972, le syndicat est entré. C'était les TUAC. Il y a eu des améliorations dans les conditions de salaires. Je me rappelle qu'en 1974-1975, on a décroché une convention avec des augmentations de 2.65\$ l'heure! C'était unique au

Québec. C'est là que la compagnie Olympia s'est portée acquéresse de l'usine qui appartenait à une compagnie anglaise. C'était WEDELL je crois.”

Le lock-out de 1977

“Lors de notre première convention avec Olympia en 1977, ça été un lock-out. Il faut dire qu'à cette époque, on était 70 travailleurs. Ça a duré trois mois. Et quand on est revenu au travail, la vie avait bien changé. Des règlements avaient été institués: pas le droit de parler, pas le droit de chanter, etc. Puis la compagnie faisait tout pour nous impliquer dans son grand projet. Je me souviens de M. Lafrance qui nous répétait toujours: 'aidez-nous à nous mettre sur le marché, pis un jour, ça vous reviendra'. On l'a cru sincèrement. On a collaboré. Quand on a agrandi l'usine en 1980, les gars ont même donné un coup de main à la construction les soirs et les fins de semaine. Mais plus on travaillait, plus les boss nous en mettaient plein les bras. Quand j'ai commencé à travailler là, on faisait 100 porcs à l'heure. En 1980, on était rendu à 750 porcs à l'heure; en 1982, c'était 900 porcs à l'heure!

Plus on était productif, plus on établissait de règlements pour nous empêcher de vivre.”

La guerre des toilettes

“En 1980-81 a éclaté la première guerre des toilettes. Parce qu'il y en a eu d'autres. Il y a eu quatre congédiements et quatre-vingt suspensions. Quand on protestait, on nous répondait: 'débrouille-toi

avec tes troubles'. Je me rappelle même qu'un avocat de la compagnie, appartenant à la firme Martineau Walker, nous a dit un jour: 'Si ça ne fait pas votre affaire, mettez-vous un bouchon où je pense'. Quand tu travailles au froid comme nous, c'est absolument impossible d'accepter un règlement qui t'interdit d'aller à la toilette plus qu'une fois par jour.

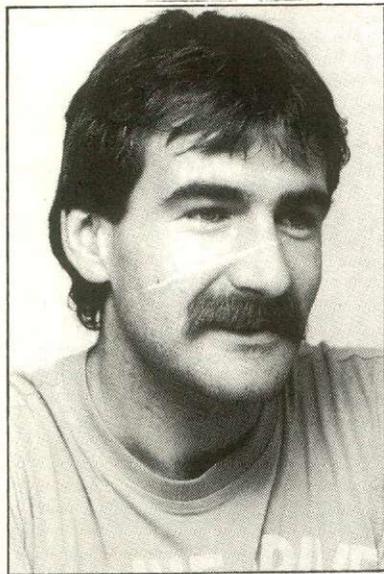
On parlait des cadences. Tout cela entraîne beaucoup d'accidents. Nous on fait 900 porcs à l'heure. Dans d'autres usines, c'est souvent de 500 porcs à l'heure qu'il s'agit. On a en moyenne 400 accidents par année. Moi-même, je me suis passé un couteau au travers le poignet gauche: six mois de traitements et six mois de convalescence. Maintenant, je suis handicapé pour la vie.”

La santé, ça se négocie pas

“Les cadences qu'on doit endurer sont tellement rapides que tous les gars ont des maux d'épaules, de dos. On a un gars dans la trentaine qui est fini. Les médecins lui ont dit que tous les mouvements ont provoqué une usure prématurée de son corps. C'est comme s'il avait 65 ans.

Quand tu as fait dix, quinze ans dans une usine comme la nôtre, t'es fini. C'est pour ça que je dis que la santé des travailleurs, ça ne se négocie pas. C'est pas exagéré ce qu'on demande. Si on faisait par exemple 800 porcs à l'heure, ce serait vivable. Si on engageait deux gars de plus pour faire le remplacement pour les toilettes, le problème serait réglé. Non, nos demandes ne sont pas exagérées.”

GEORGES BOURQUES



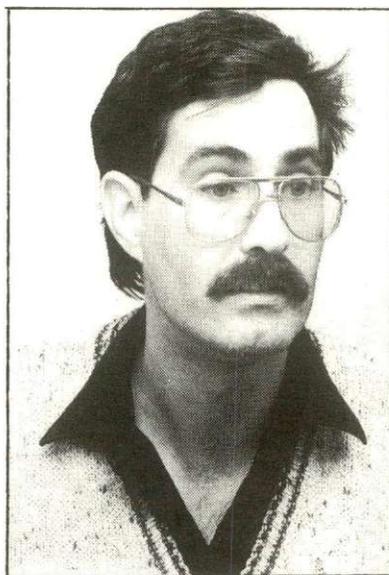
Responsable de la mobilisation

“Je suis entré chez Olympia après le premier conflit, le 12 septembre 1977. Je travaillais comme scieur. J’ai 28 ans et j’ai déjà subi un accident grave: un couteau dans la cuisse. Mon problème c’est que je souffre de tendinite aux poignets. C’est un enflement suivi d’une paralysie partielle. J’ai déjà eu quatre injections à la cortisone. Le volleyball, c’est fini pour moi.”

Un congédiement de deux ans

En 1981, j’ai été congédié deux ans pour être allé à la toilette avant que le contremaître me donne la permission. Je levais ma main pour l’avertir. Mais quand ça faisait une heure que ça durait, j’y allais même sans son accord. Durant la même semaine, on m’a congédié. Puis suspendu pour deux ans. En fait, ça a pris deux ans pour que je gagne ma cause. On était quatre dans la même situation. Durant cette période, je me suis séparé de ma femme, j’ai perdu ma maison et j’ai du faire mille et une choses pour joindre les deux bouts... comme vendre des rameaux. J’ai retrouvé ma job. Mais j’étais plus endetté que jamais. Tout ça pour être allé aux toilettes dans une usine d’Olympia!”

MICHEL BEAUDOIN



Secrétaire du syndicat

“Ça va faire sept ans que je travaille chez Olympia. J’ai 34 ans. Mon métier, c’est de désosser les boeufs. Moi ce qui me frappe et me démoralise le plus, c’est de voir que nos patrons donnent à peu près à toutes les oeuvres de charité, et qu’on nous refuse des demandes fondamentales. Nos patrons, ils font des dons à l’École vétérinaire (50,000\$) à l’église de St-Simon, à des clubs sportifs. Il y a même le ‘Mérite Olympia’ pour les sportifs. Moi je manoeuvre des quartiers de boeuf qui pèsent de 185 à 200 livres. Et j’ai deux disques écrasés. Mais ceux qu’on a rendu millionnaires disent qu’il n’y a rien pour nous autres. Ils disent qu’on n’a pas d’instruction et qu’on est ‘très bien payés’. Nos salaires s’échelonnent de 9.37\$ l’heure à 12.50\$ après dix ans. Le salaire le plus élevé payé à St-Simon est de 13.71\$ l’heure. Mais il ne faut pas oublier qu’après dix ou quinze ans on est brûlé. C’est pour ça qu’on se bat. Pour ne pas mourir dans une compagnie qui fait \$1,5 millions par jour avec notre travail.”

FAUT-IL CREVER POUR VIVRE?

La manutention des quartiers de viande lourds et encombrants, les sols humides et gras, l’utilisation de couteaux et le travail à la scie provoquent un grand nombre d’accidents dans les usines de coupe. De plus, les travailleurs sont exposés aux maladies transmissibles des animaux. D’où les analyses du sang effectuées régulièrement.

Les travailleurs souffrent énormément de maux de dos, de douleurs aux bras, aux épaules, aux jambes. Les cadences rapides, la vitesse excessive des mouvements, l’humidité, le froid, la rareté des périodes de repos: tout cela fait en sorte qu’en une quinzaine d’années un travailleur est brûlé.

Une enquête scientifique réalisée par des chercheurs de l’Université du Québec à Montréal au début des années 80 auprès de plusieurs centaines de travailleuses et de travailleurs d’abattoirs (où les conditions sont similaires à celles que l’on retrouve dans des usines de coupe) démontraient que les maux identifiés étaient provoqués par un environnement de travail particulièrement dégradé. D’où l’importance des luttes syndicales et des comités de santé/sécurité. **Pour que la vie passe avant les profits.**

DES FEMMES COURAGEUSES

Un conflit de travail, lock-out ou grève, ça se vit presque toujours à deux. Les épouses de deux gars de St-Simon ont accepté de témoigner.



HÉLÈNE BEAUDOIN

“Vivre un conflit, c’est dur, tant sur le plan financier qu’économique. Parce qu’il s’agit de survivre. Mais je me sens très impliquée par le conflit que vit mon mari. Quand il me parle de ses conditions de travail, je ne puis m’imaginer que de telles choses peuvent exister. C’est, à ce qu’il me dit, très bruyant. Et tous ces gestes qu’il doit exécuter en 45 secondes... Et les interdictions d’aller à la toilette, et tout cela. À la maison, il est toujours sur un stress. Depuis deux ou trois ans, il a d’ailleurs beaucoup changé. Il a beaucoup maigri. Et lui qui était toujours très calme. Comment se fait-il qu’il doive vivre cela?”

Les seules sorties que l’on puisse se payer, c’est d’aller prendre un café chez les voisins. Je travaille, mais les cadeaux ce Noël-ci, il ne faudra pas trop y penser. Nous avons deux petites filles de 5 et 7 ans. Nous essayerons quand même de leur faire plaisir.

Mon mari, il faut que je l’appuie moralement. Je vais le supporter jusqu’au bout. Il a un bon salaire chez Olympia. Mais il le paye tellement de sa santé que je me demande parfois si c’est une bonne chose qu’il soit entré à cette usine-là.”



LINE DESROCHERS

“Je dois dire que ça fait huit ans que mon mari travaille chez Olympia. Et je les approuve cent pour cent de mener la lutte qu’ils font. Le pire évidemment dans cette lutte-là, c’est le plan financier. Mais quand je me rappelle ses maux aux poignets, on a même passé près de l’opérer, je me dis qu’il faut que les conditions de travail changent chez Olympia.

Ça fait deux fois que j’assiste aux réunions du comité de conjointes. Je trouve ça intéressant. Parce que souvent, nos maris ne nous expliquent pas tout ce qui se passe.

Je suis pas mal certaine qu’ils vont gagner. Quand tu tiens le coup une heure de plus que le boss, tu gagnes. Au point où c’en est rendu, il faut aller jusqu’au bout.”

LA POLICE DANS L'COUP! LA POLICE DANS L'C.....?

Depuis le début du conflit chez Olympia, pas moins de 27 arrestations ont été signalées sur les lignes de piquetage. C'était prévisible. Quand un employeur adopte la ligne dure en refusant toute négociation, quand un employeur pousse l'inhumanité au point de priver de tout revenu des centaines de travailleurs pendant des mois, quand un employeur choisit la violence en embauchant des scabs pour continuer la production, comme c'est le cas à l'usine H. St-Jean, forcément, le climat social se détériore.

Le point de vue du directeur

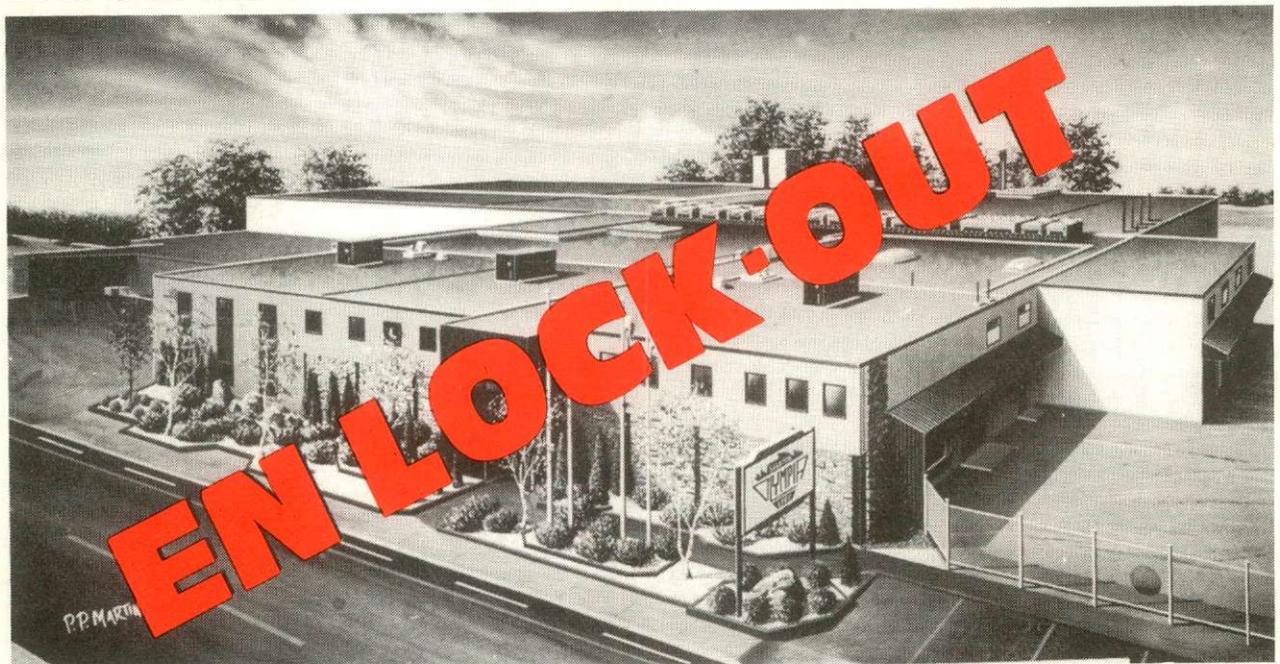
Il nous a été donné de rencontrer le directeur de la police de St-Hyacinthe, M. Barré, 31 ans de ser-



vice, pour s'informer si la police de la région n'avait pas un certain parti pris pour les pouvoirs d'argent. M. Barré nous a donné l'assurance que ses hommes étaient on ne peut plus neutres dans le présent conflit de travail. M. Barré nous a dit aussi que quand ses hommes étaient appelés sur les lieux, ils ne pouvaient faire autrement que de s'y rendre.

Il est à espérer que les 27 travailleurs déjà arrêtés ne fassent pas l'objet de poursuites. Les vrais responsables des soubresauts qui peuvent survenir à St-Hyacinthe sont MM. Bienvenue, Ouellet et Bonneau, lesquels, bien au chaud avec leurs millions, se lavent les mains de la situation qu'ils ont engendrée. Les vrais coupables MM. les policiers ce sont eux!

L'USINE DE SAINT-SIMON...



... DEPUIS LE 15 SEPTEMBRE 1986