

Les membres du Syndicat des salariés du meuble de Disraeli

Premières victimes des sombres ambitions de Shermag

par Jacques Désy

Après avoir vécu une période de croissance soutenue et affiché une très bonne rentabilité durant la dernière décennie, les dirigeants de Shermag, le plus important manufacturier de meubles au Québec, qui emploie quelque 2 400 salariés, appréhendent pour les prochaines années des jours plus difficiles en raison, entre autres, de l'intensification de la concurrence provenant de l'Asie.

Devant cette situation, les dirigeants de l'entreprise ont pris des décisions pour consolider sa place sur le marché nord-américain et renouer avec une rentabilité plus grande que celle en cours.

Des changements importants

Des différentes décisions, deux d'entre elles auront un effet immédiat sur l'emploi et les conditions de travail existantes. La première vise à délocaliser graduellement une partie toujours plus importante

de la production québécoise vers la Chine, créant ainsi des pertes d'emploi parmi ses salariés actuels. La deuxième vise à imposer aux salariés de chacune de ses usines des changements importants aux conditions de travail afin d'accroître la flexibilité de l'organisation du travail pour permettre une augmentation de la productivité.

Les quelque 225 salariés de l'usine de Disraeli, membres du **Syndicat des salariés du meuble de Disraeli**, affilié à la **Centrale des syndicats**



Simon Bussières

démocratiques (CSD), ont été les premières victimes des sombres ambitions de l'entreprise.

Compétences douteuses

Plutôt que de rencontrer les dirigeants syndicaux et les sensibiliser aux enjeux de la nouvelle situation afin de s'assurer que le diagnostic soit partagé par tout le monde, plutôt que d'accepter de définir conjointement une approche visant à effectuer les changements à l'organisation du travail et de prendre le temps nécessaire pour y arriver, l'employeur a jugé que les changements recherchés, relatifs à la flexibilité, devraient s'appliquer dès l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective. Les représentants patronaux ont donc profité de la période de négociation, devant reconduire au renouvellement de la convention se terminant le

26 avril 2004, pour imposer dès la première rencontre de négociation des conditions sine qua non à la conclusion de la prochaine convention collective.

« *Quand on connaît les règles minimales de base à observer pour qu'un changement organisationnel dans un milieu de travail réussisse, on peut s'interroger sur la compétence des membres de la direction qui ont engagé l'entreprise dans une telle voie. Car cette stratégie a eu pour effet de cristalliser les positions de part et d'autre et c'est malheureusement les salariés qui doivent en assumer les conséquences, ce qui est injuste et révoltant* », dénonce **Simon Bussières**, conseiller syndical à la négociation pour la CSD.

Organisation du travail et ancienneté

Les modifications exigées par l'entreprise pour atteindre une plus grande flexibilité au niveau de





De gauche à droite, en haut : Jacques Bilodeau, Ghislain Jacques, Luc Audit, Christian Côté, Roger Houde. De gauche à droite, en bas : Mathieu Monfette et un futur militant, Gaston Pouliot, Jean-Luc Grégoire.

l'organisation du travail visent à priver les salariés de leur droit d'utiliser leur ancienneté pour choisir le poste qu'ils pourront occuper à l'occasion d'un manque de travail d'une durée temporaire à leur poste régulier ou pour occuper un autre poste temporairement vacant. L'entreprise propose de remplacer ce mécanisme par l'exercice du pouvoir discrétionnaire de son personnel de supervision d'assigner, à sa guise, à un tel poste le salarié de son choix. De plus, l'entreprise veut aussi pouvoir exercer le droit de modifier les horaires de travail sans avoir à s'entendre préalablement avec le syndicat.

Ce n'est que lors de la première rencontre de négociation tenue le 8 avril dernier que le syndicat a pris connaissance des intentions de l'entreprise. « Nous avons accueilli les demandes de notre employeur comme étant une insulte, des demandes tout à fait méprisantes à notre égard. Plusieurs salariés de l'usine comptent

une vingtaine, une trentaine d'années d'ancienneté. Les salariés de Disraeli ont un sentiment d'appartenance très grand à Shermag. Depuis plus de vingt-cinq ans, notre usine appartient au groupe Shermag et nous avons fait des efforts importants lorsque l'entreprise a connu des difficultés, il y a une dizaine d'années. Nous avons apporté une contribution significative à l'édification de cette grande entreprise qu'est devenue aujourd'hui Shermag. En raison des demandes que nous considérons excessives et déraisonnables, nous étions incapables, en toute conscience, d'entreprendre des négociations sur une telle base



sans vérifier notre mandat auprès de nos membres. Notre comité exécutif a donc décidé de convoquer une assemblée générale afin que chacun puisse se prononcer en toute liberté par scrutin secret », relate **Gaston Pouliot**, président du syndicat.

Le 25 avril suivant, le syndicat tenait une assemblée générale durant laquelle, après avoir reçu toutes les informations pertinentes, les membres se sont prononcés à 99 % contre les demandes de leur employeur et ont mandaté le comité exécutif à déclencher la grève au moment jugé opportun dans une proportion de 98 %.

Le syndicat n'aura pas à exercer son mandat de grève puisque le lendemain, la direction de l'usine déclenchait un lock-out.

Un retour en arrière

« Si l'entreprise croyait que les travailleurs accepteraient leurs demandes après quelques semaines de conflit, il n'en est rien. Aujourd'hui, après trois mois de conflit, ils sont aussi déterminés qu'au premier jour à reprendre le travail uniquement lorsqu'ils se seront prononcés en assemblée générale sur une nouvelle convention collective qui leur garantira

d'être traités avec respect », affirme **Michel Boulanger**, conseiller syndical à la CSD et directeur du conflit.

Sans nier l'importance de coopérer avec l'employeur à la recherche de l'amélioration constante de la productivité, le président du syndicat tient à rappeler les grandes collaborations du passé entre employeur et salariés. « Nous ne comprenons pas l'insistance de notre employeur à vouloir nous imposer immédiatement son nouveau modèle concocté en catimini par les membres de la haute direction. Dans le passé, nous n'avons jamais hésité à coopérer avec eux pour travailler à l'amélioration de la productivité, parfois même en suspendant, pour la durée du projet, l'application des clauses d'ancienneté pour tenter des expériences et trouver des solutions acceptables pour tout le monde. »

Enfin, Gaston Pouliot et les dirigeants syndicaux ne partagent aucunement la stratégie de l'entreprise car « lorsqu'on procède à des changements, il faut s'assurer qu'ils ne se feront pas au détriment de nos membres. Si les demandes de l'entreprise étaient appliquées telles que formulées, ce serait un retour en arrière de trente-cinq ans. Le retour au favoritisme, aux décisions patronales injustes, arbitraires, donnant ouverture à des abus et rendant vulnérables nos membres. Une proposition aussi méprisante qu'inacceptable! » 