

La fermeture de Whirlpool à Montmagny

# Les salariés refusent de lancer la serviette

par Jacques Désy

Depuis bientôt deux ans, les quelque 600 salariés de Whirlpool à Montmagny, regroupés en deux syndicats affiliés à la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), le Syndicat des travailleurs et travailleuses Inglis de Montmagny Itée (CSD), présidé par Jacques Leblanc et le Syndicat des employés de bureau d'Inglis (CSD), présidé par Guy Nicol, savent que leur usine va fermer définitivement ses portes le 14 mai prochain.

Les activités du géant américain d'appareils électroménagers seront transférées aux États-Unis. Le 12 mars 2004, une première vague de mises à pied signifiera qu'une page d'histoire sera bientôt tournée. Deux années pour se préparer. Deux années pour essayer de trouver des solutions. Deux années pendant lesquelles, pour un grand



nombre de salariés, l'annonce de cette fermeture semblait irréaliste.

Aujourd'hui, face à la triste réalité, plusieurs questions se posent, mais les réponses se font attendre.

## 66 000 emplois à Montréal

« On peut d'emblée affirmer que la perte des 600 emplois chez Whirlpool, à Montmagny, est très dramatique. C'est comme si du jour au lendemain on apprenait qu'un employeur de la grande région de Montréal supprimait 66 000 emplois d'un seul coup. Je suis certain que les actions de la part des gouvernements et des dirigeants locaux seraient plus intenses et dynamiques », relate **Marc La Rue**, conseiller du service de la main-d'œuvre à la CSD.

## Une maladie incurable

Dans le quotidien, lorsqu'une personne accomplit son travail et ses responsabilités, préoccupée par ses propres réalités, elle a tendance à sous-estimer les impacts économique et social que peut causer une fermeture d'usine. Pour les deux syndicats, la réalité est tout autre. À l'instar de certaines personnes plutôt optimistes, les salariés voient la fermeture comme une maladie incurable. « C'est comme si depuis deux ans, on nous avait annoncé qu'on avait le cancer. Au début, c'est un choc épouvantable, puis, après quelque temps, on t'apprend qu'on a trouvé un remède, alors l'espoir renaît. En fin de compte, ce n'était pas un bon remède. À chaque fois on nous annonçait une rémission,

mais ce n'était qu'une fausse alerte! », raconte **Jacques Leblanc**.

Depuis le début de cette triste saga, sur fond d'injustice, l'équipe de conseillers de la CSD, composée de **Jean-Luc Déchéne**, conseiller à la négociation à la **Fédération démocratique de la métallurgie, des mines et des produits chimiques (CSD)**, **Marc Langlois**, coordonnateur régional, et **Marc La Rue**, n'a pas ménagé ses efforts afin d'appuyer constamment les dirigeants du syndicat dans leurs démarches et tractations avec les divers intervenants dans le dossier. Sur fond d'injustice, parce que l'entreprise ne déménage pas ses pénates en raison d'un manque de

Suite à la page 44

Suite de la page 43

productivité et de rentabilité, non, mais tout simplement parce qu'elle veut rationaliser sa production afin de mieux faire face à la concurrence mondiale. Les salariés de l'usine comprennent la fermeture, mais ils ne l'acceptent pas.

### Des actions et des outils efficaces

Pourtant, depuis deux ans, les actions se sont multipliées afin de permettre à tout le monde de pouvoir espérer un peu. Des outils ont été développés dans le but d'apporter aux membres du syndicat toute l'aide dont ils peuvent avoir besoin dans de telles circonstances.

« Les dirigeants des deux syndicats, appuyés par la CSD, ont œuvré dans la formation du comité de prospection, du comité de main d'œuvre, des plans d'action pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus, à l'élaboration d'une coopérative de travailleurs, pour ne nommer que ces actions-là », explique Marc Langlois.

« Pendant ces deux années, on s'est souvent aperçu que les programmes en place n'étaient pas adaptés pour une période si longue. On nous estimait pourtant chanceux de disposer d'autant de temps pour nous préparer mais chaque fois que nous voulions entreprendre des actions, on nous répondait que c'était impossible parce que les programmes ne permettent pas d'agir avant la fermeture ... », affirme Jacques Leblanc, avec un peu d'amertume.

« Nous avons donc dû innover avec d'autres moyens. À partir du bilan des compétences des salariés, nous avons mis sur pied des sessions de formation



Marc La Rue, conseiller du service de la main-d'œuvre, Marc Langlois, coordonnateur régional, (debout) François Vaudreuil, président de la CSD et Jacques Leblanc, président du syndicat.



Jean-Luc Déchéne

sur la gestion financière (primes de séparation, besoins financiers, etc. Nous continuons toujours d'ailleurs à mettre de l'avant des innovations invitant tous les salariés à réfléchir sur leur avenir, mais également à celui de la communauté. 600 emplois et une masse salariale de 22 M \$, on ne reverra pas ça de sitôt à Montmagny! »

### Un travail décent, des conditions décentes

À la suite de la fermeture, on estime que de 100 à 200 salariés devraient être en mesure de se replacer dans diverses PME de la région immédiate. D'autres prendront leur retraite. « Mais il en restera toujours trop qui ne réussiront pas à se placer

parce qu'ils n'ont pas nécessairement les outils pour se trouver un autre emploi, qui voient leur vie et celle de leur famille basculer parce qu'ils ne retrouveront jamais les conditions qu'ils ont chèrement acquises au cours des années », déplore le président du syndicat. « Les indemnités de départ et les prestations d'assurance-emploi, ça ne remplace pas un emploi et un revenu décent, le désir et la fierté de travailler. Un emploi ne signifie pas qu'on est à l'abri de la pauvreté. Est-ce que les personnes qui vont trouver un nouvel emploi pourront conserver la même qualité de vie? »

Jean-Luc Déchéne tient à souligner le grand courage des salariés tout au long de cette histoire. « Toutes ces personnes se sont investies avec ardeur dans le projet de relance de l'entreprise. Leur détermination et leur volonté, manifestées depuis deux ans démontrent qu'ils sont loin d'avoir lancé la serviette. Ce sont tous des gens très fiers qui vont continuer de se battre. »

En guise de conclusion, Jacques Leblanc insiste sur le fait que les programmes d'aide déjà prévus par les divers ministères devraient être mis en œuvre dès l'annonce d'une fermeture d'usine, même deux ans à l'avance et que tous les efforts soient d'abord concentrés sur les gens et non sur des concepts. « J'ai reçu un bon appui des gens de la CSD et je conseille aux syndicats, qui vivront la même chose que nous de se prendre en main et de ne laisser aucunement à d'autres instances, qu'elles soient politiques ou institutionnelles, les destinés des salariés, parce que, après tout, hormis la question économique, c'est de la vie des gens ordinaires, des gens comme nous, dont il est question. C'est nous et nos familles que ça touche le plus en bout de ligne. »