

Avec le soutien des TJC, des syndicats préparent un tournant écologique

La saga de la pollution à l'arsenic par la fonderie Horne de la compagnie Glencore à Rouyn-Noranda en 2022 n'a pas donné bonne presse au syndicat CSN qui représente les 400 employés de l'usine. Sans plan alternatif, le syndicat est certes [en faveur que Glencore investisse le milliard de dollars](#) qu'il faudrait pour que la fonderie atteigne la norme de 3 nanogrammes d'arsenic par mètre cube. Mais face [au refus de l'entreprise](#), qui invoque des excuses de faible teneur du minerai et de compétition chinoise, le syndicat vient quand même de [signer une convention collective](#) impliquant « *des gains [...] dont certaines demandes qui remontaient à plusieurs années* » dicit le président du syndicat. Une clause à propos des investissements pour atteindre la norme ? Ni vu ni connu.

D'où l'indispensabilité pour un syndicat soit d'être prêt à faire la grève pour certes produire du cuivre indispensable à l'électrification, mais sans empoisonner travailleur·ses et citoyen·nes. On peut penser que l'appui populaire [aiguillonné par les Mères au front](#) serait au rendez-vous. Sinon, il s'agit de se doter d'un plan alternatif pour soit produire autre chose ou bien pour exécuter hors usine des travaux socialement nécessaires et écologiquement viables. Avec le soutien des Travailleuses et travailleurs pour la justice climatique (TJC), des syndicats de Bombardier et d'Énergir, dont les productions sont nettement antiécologiques, ont commencé à déblayer le terrain de ce côté. De dire l'infolettre de TJC du 10 avril :

Labor Notes, l'organisation intersyndicale américaine, a récemment publié un article sur les assemblées de travailleur·ses que nous développons à TJC, sous le titre Organizing to “green” your job: what works? L'équipe est fière de cette reconnaissance de notre travail par une des organisations qui a inspiré notre mouvement. Nous tenons deux nouvelles assemblées au cours du prochain mois: nous retournons rencontrer les travailleur·ses de Bombardier (Unifor-62) et nous organisons une première activité avec l'exécutif des employé·es de bureau d'Énergir (SEPB-463).

Marc Bonhomme, 11/04/25

S'organiser pour « écologiser » son travail : Qu'est-ce qui fonctionne ?

27 mars 2025 / Keith Brower Brown, LaborNotes # 553

Les délégué-e-s des syndicats organisent souvent des luttes autour de petits problèmes, et ils doivent le faire. Mais ces délégué-e-ss ont également pour mission de devancer le patron, de réfléchir à la manière de transférer le pouvoir sur le lieu de travail, notamment en encourageant le passage à une production écologique.

Le syndicat peut se battre plus intelligemment lorsqu'il ne se contente pas de réagir aux plans du patron, mais que les membres ont discuté de leurs propres objectifs pour faire évoluer le travail.

La première tâche consiste à ouvrir le débat au-delà des suspects habituels. Quelles que soient les bonnes intentions, l'adoption de résolutions et la création de comités verts isolés ne permettent pas d'infléchir le pouvoir des de travailleur·ses. Il faut une large participation pour identifier les objectifs communs, les processus de travail spécifiques qui doivent être modifiés et les points de friction pour pousser la direction à agir.

TRACER LA VOIE

En Angleterre et au Québec, les membres des syndicats de l'aviation ont testé les « *assemblées de de travailleur·ses* » afin de tracer leur propre voie pour le secteur.

Peu d'industries ont un avenir aussi incertain que l'aviation. Les avions de taille moyenne parcourent moins d'un mile par gallon de kérosène et, jusqu'à présent, les remplacements écologiques ne sont que de coûteuses histoires à dormir debout. Les lois visant à réduire la pollution pourraient servir de prétexte aux patrons pour supprimer des emplois. Le chaos climatique provoque déjà des turbulences de plus en plus risquées pour les équipages.

Les travailleur·ses s'inquiètent du fait que la direction n'a pas de véritable plan pour résoudre ces problèmes. « *Je pensais que l'industrie était disposée à changer de l'intérieur, puis j'ai progressivement réalisé l'ampleur de l'écoblanchiment* » a déclaré l'ancien pilote britannique George Hibberd (l'écoblanchiment consiste à faire passer les pratiques ou les produits d'une entreprise pour plus respectueux de l'environnement qu'ils ne le sont).

« *J'ai rejoint un comité environnemental au sein de mon syndicat, mais nous étions ultra-minoritaires* » a-t-il déclaré. À l'époque, l'approche officielle du syndicat était

la suivante : « *Nous avons besoin d'actions en faveur du climat, mais tout le monde sauf nous* »

M. Hibberd et d'autres travailleurs de l'aviation ont donc formé le groupe Safe Landing. Ils ont commencé en 2023 par un atelier de trois heures dans le centre d'ingénierie aéronautique de Bristol. La ville a versé une allocation aux travailleurs pour qu'ils puissent y participer. Trente travailleurs se sont informés auprès de quelques experts techniques sur les défis et les perspectives de l'écologisation de leurs avions, puis ont débattu de la meilleure voie à suivre.

L'objectif, selon M. Hibberd, est d'organiser de grandes assemblées de membres, choisis comme des jurys par leurs syndicats, afin d'élaborer un « *plan industriel national* » pour exiger des actions de la part des patrons et des politiciens. « *Nous voulons donner aux travailleur·ses la possibilité de décider de l'évolution de leur secteur d'activité, plutôt que de suivre aveuglément les directives de leur patron.* »

POUR NOUS, POUR LE MONDE

L'inspiration de cet atelier s'est répandue au Québec, où 20 membres d'Unifor et des responsables d'une grande usine de jets privés de Bombardier, aidés par le groupe Travailleuses et travailleurs pour la justice climatique, ont tenu une session d'une journée en novembre dernier.

Les constructeurs d'avions ont discuté des risques que les catastrophes climatiques, d'une part, et les changements rapides de politique, d'autre part, font peser sur leurs emplois. Ils ont pris des notes autocollantes indiquant les aspects de leur travail qu'ils souhaitaient conserver ou modifier, et les ont placées sur un graphique X-Y : un axe était « *important pour nous* », l'autre, « *important pour le monde* ».

Ils ont ensuite esquissé cinq changements qu'ils souhaitaient voir figurer dans leur prochain contrat syndical, l'un d'entre eux étant d'imposer un siège syndical au conseil d'administration de l'entreprise afin de « *surmonter la culture du secret* ». Ils ont demandé la tenue d'un sommet national des travailleur·ses de l'aviation sur l'avenir du secteur et ont exhorté les syndicats à créer un espace pour la formation des travailleur·ses et le débat « *afin de permettre aux membres de s'approprier ces questions* ».

L'organisation Travailleuses et travailleurs pour la justice climatique prévoit des ateliers similaires avec les membres des syndicats de la principale compagnie gazière du Québec et d'une importante usine de transformation du bois.

CHOISIR LE BON MOMENT

La meilleure occasion pour les travailleur·ses de verdir les plans se présente souvent lorsqu'une industrie est en plein essor et qu'elle a besoin de main-d'œuvre. Dans les années 1970, les ouvriers du bâtiment et les conducteurs de bulldozers australiens ont commencé à refuser de raser les forêts ou les maisons des ouvriers dans le cadre d'un mouvement connu sous le nom de « Green Bans » (interdictions vertes). La ruée vers les gratte-ciel leur a permis d'organiser de nouveaux membres, de démocratiser leur syndicat, puis de faire la grève.

À l'inverse, les fermetures et les licenciements imminents peuvent inciter à parler de reconversion. Lorsque la société britannique Lucas Aerospace Company a annoncé une restructuration et des suppressions d'emplois en 1974, les délégué·e·s des syndicats ont sollicité des idées alternatives de la part des travailleur·ses. Ils ont élaboré des plans détaillés pour la fabrication d'une série de produits socialement utiles, tels que des pompes à chaleur, des panneaux solaires, des éoliennes et des tramways. Les propriétaires de l'entreprise ont finalement choisi de fermer l'usine plutôt que de donner suite à ces projets.

Dans le même ordre d'idées, la fermeture de General Motors en Ontario en 2019 a conduit les travailleur·ses de l'automobile et leurs alliés à lancer Green Jobs Oshawa, une campagne visant à construire des camions électriques dans leur usine, en particulier pour le parc postal canadien. Mais comme l'ont constaté les travailleur·ses d'Oshawa, les fermetures ont également tendance à réduire le pouvoir d'un syndicat sur le lieu de travail, de sorte qu'il devient essentiel de pousser à l'action communautaire et au financement gouvernemental.

DÉMARRER DU BON PIED

Un autre moment prometteur est celui où les industries démarrent à peine. Souvent, la direction ne sait pas ce qu'elle fait, et le processus de travail peut être remis en question. C'est ce qu'apprennent les travailleur·ses des usines de batteries pour véhicules électriques Ford BlueOval et GM Ultium.

Ils renforcent le soutien à leur campagne syndicale en luttant pour des normes de sécurité et de protection de l'environnement dans cette industrie émergente. Bien que les véhicules électriques réduisent de moitié la pollution climatique des voitures à essence sur toute leur durée de vie, les usines de batteries sont en proie à des fuites de produits chimiques, des chocs électriques, des explosions et des incendies.

Dans les années 1970, les membres de l'U.S. Oil, Chemical, and Atomic Workers ont demandé à des médecins et à des scientifiques de visiter leurs usines afin de repérer les toxines auxquelles les travailleur·ses étaient exposés. Le dirigeant syndical Tony Mazzocchi a eu l'intuition que la sécurité sur le lieu de travail était étroitement liée à la pollution environnementale : si une industrie rejette des toxines dans l'environnement, il est probable qu'elle expose d'abord et avant tout les travailleur·ses . Les scientifiques se sont ensuite organisés avec le syndicat pour obtenir de nouvelles lois sur la santé et la sécurité ; c'est ainsi que l'OSHA (Occupational Safety and Health Administration) a vu le jour.

Aujourd'hui, les nouvelles lois et les nouveaux plans de gestion pour les transitions vertes sont une arme à double tranchant pour le pouvoir des travailleur·ses . Les PDG peuvent se servir des perturbations comme d'une excuse pour éliminer les syndicats, externaliser ou licencier. Mais ces bouleversements peuvent aussi offrir une chance aux syndicats de changer nos industries aux conditions des travailleur·ses , pour la planète que nous méritons.

Source : <https://www.labornotes.org/2025/03/stewards-corner-organizing-green-your-job-what-works>