



L'INFORMATEUR SYNDICAL

Le 30 octobre 2025

Appel à la mobilisation ou pression déguisée ?

Le message de la direction met en lumière une réalité que nous connaissons tous : notre usine traverse une période de forte demande et fait face à d'importants défis de production. Personne ne remet en question la fierté que nous éprouvons à fabriquer des produits de qualité, ni la reconnaissance que nos clients et partenaires accordent à notre savoir-faire. Toutefois, il importe de replacer ce discours dans son véritable contexte.

D'abord, il est pour le moins paradoxal d'en appeler à une « mobilisation » accrue des travailleuses et travailleurs après avoir reconnu que l'entreprise a déjà multiplié les efforts, augmenté les effectifs, investi des millions de dollars et adapté les horaires. Si, malgré tout cela, les résultats attendus ne se matérialisent pas, il serait peut-être temps de se questionner sur la gestion, les choix d'organisation du travail et la planification stratégique plutôt que de pointer indirectement les salariés.

Le personnel de Salaberry-de-Valleyfield a toujours fait preuve d'un professionnalisme exemplaire. C'est grâce à cette compétence et à ce dévouement que l'entreprise jouit aujourd'hui d'une réputation enviable sur la scène internationale. Mais il faut rappeler que la performance ne se décrète pas : elle se construit dans des conditions de travail saines, stables et respectueuses.

La direction évoque le désir de « faire plus et plus vite », tout en précisant « sans jamais compromettre la santé-sécurité et la qualité ». C'est une bonne chose de le rappeler, mais le syndicat tient à souligner que ces deux principes ne sont pas négociables. L'histoire de notre usine, marquée par des événements tragiques, nous rappelle cruellement ce qu'il en coûte quand la cadence prime sur la prudence.

Par ailleurs, demander aux travailleurs de se « recentrer sur l'essentiel » revient à ignorer qu'ils le font déjà, jour après jour, dans un contexte d'effectifs en formation, d'équipements parfois capricieux, du comportement abusif des gestionnaires qui utilisent un langage irrespectueux envers les employés et de pressions constantes pour livrer plus vite. La motivation ne se commande pas par courriel, elle se nourrit de reconnaissance concrète, de stabilité d'emploi, de conditions de travail équitables et d'un dialogue social authentique.

Enfin, il convient de rappeler que la réussite de l'entreprise repose sur un partenariat réel entre la direction et les travailleuses et travailleurs. Si l'on souhaite réellement « prendre notre envol », ce ne sera pas par la simple intensification du rythme, mais par une écoute sincère du terrain, une valorisation du savoir d'expérience et un respect intégral de la santé, de la sécurité et de la dignité de chacun.

Le syndicat demeure ouvert à la collaboration et au dialogue, mais il refusera toujours que la recherche de performance se fasse au détriment des personnes qui, chaque jour, rendent possible le succès collectif.



Syndicalement,
Votre comité exécutif