

L'art d'intimider ses employés

Lettre ouverte au porte-parole de Wal-Mart

Cher monsieur Yanik Deschênes,

Le 16 octobre dernier, Wal-Mart Canada a fermé l'atelier mécanique de son magasin de Gatineau. Cette fermeture rend caduque la seule convention collective ayant régi à ce jour des employés de Wal-Mart au Québec et au Canada. Le syndicat des mécaniciens de Gatineau a répliqué le 14 novembre par une requête à la Commission des relations du travail pour obtenir la compensation financière des dépenses syndicales devenues inutiles depuis la fermeture de l'atelier mécanique.

Tout le monde se souvient que le 29 avril 2005 l'entreprise que vous représentez a fermé son magasin de Jonquière. Cette fermeture rendait caduque la décision du ministre du Travail de nommer un arbitre chargé de rédiger ce qui aurait été la première convention collective régissant un établissement de Wal-Mart en Amérique du Nord. Près de la moitié des anciens syndiqués de Jonquière ont déposé à la Commission des relations du Travail des plaintes de congédiement pour activités syndicales. Après plus de trois ans de procédures, leur recours sera entendu en Cour suprême du Canada en janvier prochain.

La saga judiciaire entourant la fermeture du magasin de Jonquière et celle qui s'annonce concernant l'atelier de Gatineau rendent plus que pertinente une interrogation sur la raison d'être et la légitimité des réactions de l'entreprise Wal-Mart à la syndicalisation de ses employés depuis son implantation au Canada en 1994.

À cet égard, vous avez affirmé qu'il ne fallait pas voir dans la fermeture de l'atelier de Gatineau un geste antisyndical (Hugo Fontaine, « Deux mois après l'imposition d'une convention collective. Wal-Mart ferme un garage syndiqué », *La Presse Affaires*, 17 octobre 2008, p. 7). Il s'agirait plutôt d'une décision conforme au plan d'affaires de l'entreprise et justifiée par la non-rentabilité de l'unité visée. Autant vous le dire tout de suite, je n'arrive pas à prendre au sérieux votre politique ouverte en théorie à la liberté d'association syndicale, mais fermée en pratique à l'exercice concret et durable de cette même liberté.

La leçon numéro 2 de Wal-Mart

Je n'ai, par contre, aucune difficulté à prendre au sérieux l'effet d'intimidation que les fermetures de Jonquière et de Gatineau (Hull et Saint-Hyacinthe bientôt?) ne peuvent manquer d'avoir sur la propension syndicale de tous les salariés de votre entreprise. Les faits ont parlé d'eux-mêmes deux fois sur deux : la syndicalisation chez Wal-Mart est, aux risques et périls des employés, une sorte de sport extrême pour

associés avertis. Jusqu'à ce jour, la probabilité est de 100% que l'aventure syndicale mène à la fin de l'emploi plutôt qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Vous me direz que les 5 employés licenciés de Gatineau, contrairement aux 180 de Jonquière, se verront offrir des possibilités de reclassement dans votre entreprise. Tant mieux si le pire n'arrive pas toujours, spécialement en ce moment où Wal-Mart se prépare à devoir justifier le licenciement collectif de Jonquière devant la Cour suprême du Canada... À ce propos, trois mois après la fermeture du magasin de Jonquière, vous déclariez à une journaliste du Saguenay que la recrudescence du niveau d'achalandage constatée au magasin Wal-Mart de Chicoutimi pourrait s'expliquer par la migration d'ex-clients jonquiérois vers l'arrondissement voisin (Mélyssa Gagnon, « Effet positif au magasin de Chicoutimi », *Le Quotidien*, 3 août 2005, p. 8). Constatant cela, votre entreprise a-t-elle eu la grandeur d'âme de rappeler certains de ses ex-syndiqués jonquiérois pour répondre aux nouveaux besoins de main d'œuvre du magasin de Chicoutimi?

Quoi qu'il en soit, vous conviendrez avec moi que la leçon numéro 2 (fermeture de Gatineau) entraîne les mêmes effets exemplaires que la leçon numéro 1 (fermeture de Jonquière) : a) les rapports collectifs de travail engendrés par la syndicalisation sont anéantis ; b) les employés qui voudront à l'avenir remplacer leurs contrats individuels de travail par une convention collective se souviendront : chez Wal-Mart, le mieux des employés est l'ennemi du bien de l'employeur, de ses actionnaires et de ses clients.

De quelle rentabilité s'agit-il?

Après la fermeture de l'atelier de Gatineau, vous avez déclaré que Wal-Mart avait négocié pendant trois ans pour faire en sorte d'arriver à une convention « réaliste ». « Nous n'aurions pas fait tout ça, disiez-vous, si nous étions antisyndicaux ». Je ne peux m'empêcher de penser qu'il y a tout de même une certaine rentabilité pour l'employeur à retarder l'adoption d'une première convention collective s'il prévoit réalistement qu'elle ordonnera une augmentation des salaires...

Malgré vos protestations sans doute, l'arbitre vous a imposé une convention collective « irréaliste » qui fixait des augmentations salariales pouvant atteindre 30%. Au taux horaire maximum de 15.54\$ et pour une semaine de 30 heures, je calcule que le mécanicien le mieux payé aurait touché au terme de la convention collective un salaire annuel de 24,242\$. J'en déduis que même un salaire modeste des employés reste un obstacle à la rentabilité chez Wal-Mart. Malgré cette tuile, l'entreprise transnationale Wal-Mart a déclaré pour le second trimestre de 2008 un bénéfice de 3.45 milliards \$. J'en déduis que la performance individuelle d'un établissement n'est que peu de chose dans une entreprise qui en compte plus de 7000.

Il n'y a pas de petites économies, me direz-vous, et l'entreprise qui se respecte ne peut garder ouvert un seul établissement non rentable. Il aurait fallu passer l'augmentation de 30% aux consommateurs et vous n'étiez pas prêts à faire cela. Questions : De qui Wal-Mart tient-elle le mandat de protéger les prix aux consommateurs contre les augmentations salariales des employés? Les commerçants, vos concurrents, qui adaptent leur plan d'affaires aux lois du travail sont-ils des crétins? Se pourrait-il que le sacrifice des établissements de Jonquière et de Gatineau ait une rentabilité exemplaire si l'on tient compte des effets d'intimidation de leur fermeture? L'art du « loss leader » transposé du marketing à la gestion du personnel?

L'enracinement de Wal-Mart au Québec

Le 24 septembre dernier, devant les spécialistes en études de marché et d'opinion réunis en congrès mondial à Montréal, vous avez déclaré que votre entreprise avait fait des erreurs dans la gestion médiatique de la fermeture de Jonquière (Claude Turcotte, « Congrès Esomar. Wal-Mart fait son *mea culpa* », *Le Devoir*, 25 septembre 2008, p. B1).

Vous avez présenté le problème de Wal-Mart comme « celui d'une très grande entreprise qui s'adapte à un très petit marché ». Vous avez dit que Wal-Mart avait oublié le principe de base énoncé par son fondateur Sam Walton selon lequel chaque magasin doit s'adapter à ses marchés et à la communauté pour maintenir une bonne réputation.

Questions : L'adaptation de Wal-Mart à la société québécoise passe-t-elle, à votre avis, par une acceptation sincère et concrète de ses lois du travail? Wal-Mart espère-t-elle, au contraire, que le gouvernement, les tribunaux et la population d'ici ferment les yeux lorsque l'entreprise ferme le *Code du travail* au nez de ses employés? Si Wal-Mart poursuit vraiment l'objectif de s'enraciner au Québec et dans ses diverses communautés, acceptera-t-elle de reconsidérer non seulement sa stratégie de communication publique, mais aussi son sens de la justice?

Dans l'espoir d'une réponse affirmative à cette dernière question, je conclus sur la réflexion suivante d'une grande philosophe de l'enracinement :

« La peur ou la terreur, comme états d'âme durables, sont des poisons presque mortels, que la cause en soit la possibilité du chômage, ou la répression policière, ou la présence d'un conquérant étranger, ou l'attente d'une invasion probable ou tout autre malheur qui semble surpasser les forces humaines.

Les maîtres romains exposaient un fouet dans le vestibule à la vue des esclaves, sachant que ce spectacle mettait les âmes dans l'état de demi-mort indispensable à l'esclavage. D'un autre côté, d'après les Égyptiens,

le juste doit pouvoir dire après la mort : "Je n'ai causé de peur à personne". »

(Simone Weil, *L'enracinement*, Paris, Gallimard, 1949, p. 48)

Jean-Guy Belley
Professeur titulaire de la
Chaire Sir William C. Macdonald
Faculté de droit
Université McGill