

Renaissance de l'industrie automobile au Canada ?

dimanche 6 décembre 2020, par [GINDIN Sam](#) (Date de rédaction antérieure : 24 novembre 2020).

“HOME RUN !” (COURT-CIRCUIT) C’est ainsi que Jerry Dias, président d’Unifor, ravi, a résumé le résultat à la mi-septembre des négociations avec Ford Motor Company, qui emploie 6300 travailleuses et travailleurs à Oakville et à Windsor. Ford a établi le modèle pour les négociations des « Trois de Détroit ». Bientôt, des home-runs ont également été déclarés avec enthousiasme chez Chrysler, touchant 8 800 travailleuses et travailleurs à Windsor, Brampton et Etobicoke, et chez GM, touchant 1,700 travailleuses et travailleurs à Oshawa, Ste. Catharines et Woodstock.

Dans un tournant subtil de l’histoire des négociations syndicales, cette déclaration enivrante avait remarquablement peu à dire sur des gains en matière de salaires, d’avantages sociaux ou de conditions de travail. Il avait encore moins à dire sur le maintien de la structure tristement célèbre de salaires et de pensions à deux niveaux, qui réduisait les nouvelles travailleuses, nouveaux travailleurs au rang de syndiqué.e.s de seconde classe. Les home runs concernaient plutôt les annonces d’investissements extrêmement importants dans l’assemblage de véhicules électriques à Oakville et à Windsor et de grosses camionnettes avec moteurs à combustion interne réguliers à Oshawa.

C’est évidemment une bonne nouvelle que l’hémorragie de l’industrie automobile canadienne a peut-être pris fin. Et le fait que Ford et Chrysler envisagent de remplacer les véhicules à moteur à combustion interne par des véhicules électriques tournés vers l’avenir est une bonne nouvelle supplémentaire importante. Mais cela représente-t-il vraiment, comme l’a déclaré avec effusion le chef de l’Association des fabricants de pièces automobiles, une « renaissance » de l’industrie automobile au Canada ? Est-il vrai, comme il l’a ajouté, que les investissements étaient d’une ampleur qui allait faire à nouveau de l’Ontario « l’envie de l’Amérique du Nord » ? Les emplois à venir étaient-ils « garantis », ou s’agissait-il d’une répétition de choses que nous avons déjà observées ? Y avait-il vraiment ici une feuille de route pour restaurer le cœur de la base manufacturière du Canada et pour faire face à l’ampleur de la crise environnementale ?

Ces questions ne cherchent pas à critiquer les investissements promis. Ces annonces et les espoirs qui les accompagnent sont évidemment positifs pour les travailleuses et les travailleurs et pour leurs communautés. La note de scepticisme des questions ci-dessus reflète plutôt un rappel à la prudence, basé sur les réalités vécues du capitalisme : la dépendance d’entreprises privées dominées par la recherche du profit s’accompagne de limites cruelles et d’une insécurité permanente.

La transformation des investissements en armes

Il est utile de commencer par noter à quel point les négociations collectives sont devenues limitées dans le secteur privé (et dans une large mesure, dans le secteur public également). La menace de perdre des emplois syndiqués - quand des emplois alternatifs, même s’ils se créent, sont marqués par des salaires et des avantages sociaux inférieurs, des horaires de travail troublants, et des

conditions de travail encore pires - en est arrivé à dominer la stratégie syndicale.

Dans ce contexte, les entreprises ont fait une arme de leur contrôle sur l'investissement. Les décisions en matière d'investissements et les négociations collectives étaient autrefois relativement distinctes. Aujourd'hui les grands de l'automobile retardent régulièrement leurs annonces d'investissements clés jusqu'à la négociation. Cela sert un double but : c'est une épée suspendue au-dessus de la tête des travailleuses et des travailleurs pour contenir leurs revendications ou pour forcer des concessions et, après la conclusion d'un règlement provisoire, des annonces d'emplois aident la direction syndicale et les comités de négociation à « vendre » l'accord comme victoire « sans précédent ».

Ce qui se perd encore ici, c'est l'asymétrie des compromis. Ce auquel les travailleuses et les travailleurs renoncent pour obtenir les investissements est inscrit dans la convention collective. Ce que les entreprises promettent, en revanche - « cela dépend ».

Garanties ou possibilités contingentes ?

Il faut espérer que les investissements signalés par Unifor se réaliseront. Mais ce ne sont que des intentions, pas des garanties. Ils dépendent de décisions stratégiques des entreprises, qui peuvent changer, et également de circonstances qui échappent au contrôle des entreprises.

Ce caractère contingent est explicitement souligné dans les lettres que chacune des sociétés a envoyées au président d'Unifor. La formulation de Chrysler est typique, soulignant que les investissements « seront fondés à la fois sur des pratiques opérationnelles concurrentielles et sur un soutien financier gouvernemental approprié permettant de construire une solide analyse de rentabilisation viable pour les investissements futurs. » Et Chrysler poursuit en soulignant que « comme toujours », les engagements « dépendent ... de la demande du marché, des préférences des consommateurs, des exigences du plan d'affaires de l'entreprise, de l'approbation du Comité exécutif du Groupe, et des conditions économiques. »

Les formulations de Ford et de GM font écho à tout cela, GM ajoutant la nécessité conditionnelle de « continuer à produire de manière rentable » et « l'exécution complète de GMS ». (« GMS » fait référence au système de fabrication mondial de GM, qui consacre la « production just-in-time » - une approche de gestion qui intensifie le stress physique et mental des travailleuses et travailleurs).

L'incertitude est d'autant plus grande que les investissements sont éloignés. Qui peut vraiment dire à quoi ressemblera l'économie en 2024, alors que Chrysler cherchera à rétablir le troisième quart de travail et que la convention collective actuelle aura déjà expiré ? Qui sait à quoi ressemblera l'intensité de la concurrence internationale au moment où Ford commencera la production de véhicules entièrement électriques en 2027 ? Ce sera non seulement après l'expiration de la convention collective actuelle, mais aussi après la fin de l'accord suivant.

Mais même dans le cas de GM, où les chaînes de montage inactives devraient fonctionner à nouveau au début de 2022, le nuage d'incertitude persistera. D'une part, le travail à Oshawa sera, comme dans le cadre de l'accord de 2016, de la production de débordement, c'est-à-dire du travail qui se terminera dès que la demande supplémentaire pour les véhicules se stabilisera. D'autre part, Oshawa ne produira pas de véhicules électriques, mais de gros pick-up équipés de moteurs à combustion interne. Dans ce cas, la vulnérabilité réside dans l'accélération inévitable des normes environnementales qui mettront fin à la production de ces véhicules.

Un troisième facteur est que l'usine d'Oshawa en particulier sera peuplée de jeunes travailleuses et travailleurs. Elles et ils seront probablement - et pour une bonne raison - ravi.e.s de cette

opportunité d'emploi pendant leurs premières années d'adultes. Mais à mesure qu'elles et ils s'installent et considèrent leur avenir, elles et ils auront des raisons de s'inquiéter et pourraient être ouvert.e.s à des alternatives, qui jusque-là n'avaient pas été envisagées.

La bravade de la direction

Quel que soit le rôle des dirigeantes syndicales, dirigeants syndicaux dans le lobbying auprès des entreprises et du gouvernement, leur influence réelle sur les décisions d'investissement des entreprises - en particulier en l'absence d'engagement actif des membres, de leur volonté de perturber la production et les bénéfices des entreprises, et la mobilisation solidariste de la classe ouvrière plus large - est clairement secondaire. De plus, si l'investissement et les emplois dépendaient vraiment de leur pouvoir de persuasion magique, ces dirigeantes syndicales, dirigeants syndicaux seraient alors vulnérables aussi lorsque leur magie s'avère incapable d'arrêter les multiples fermetures d'usines que les travailleuses, les travailleurs ont subies ces dernières années.

Regardons par exemple la trajectoire des investissements à Oshawa. En 2016, GM a obtenu des concessions dévastatrices d'Unifor : des salaires et des retraites inférieurs pour les nouvelles travailleuses, nouveaux travailleurs qui pourtant font le même travail que les autres employé.e.s - cela en échange d'investissements et de la promesse de travail pendant toute la durée de l'accord. Ce travail est apparu non pas parce que GM était « forcée » à le fournir - aucune pression de ce genre n'a été appliquée - mais uniquement parce que GM avait besoin de production supplémentaire pour répondre à la demande que ses usines américaines ne pouvaient pas satisfaire. Le travail qui est arrivé était donc l'assemblage de « débordement » des camionnettes Sierra et Silverado. Dès que cette demande supplémentaire a disparu, la promesse de GM l'a suivie.

Alors que les usines américaines peinent de nouveau à répondre à la demande pour ces mêmes modèles de camions, Oshawa surgit de nouveau sur le radar de GM. Les usines américaines auraient pu être rééquipées, mais non sans causer des problèmes pour les plans de production déjà en place. L'immense usine canadienne, en grande partie vide, était par conséquent une fois de plus attrayante pour GM. Et étant donné la qualité de longue date des travailleuses canadiennes, travailleurs canadiens, le dollar canadien de 70 cents, et les économies de coûts du système de santé canadien, le retour à Oshawa a offert à GM beaucoup d'avantages à court terme.

Bref, toutes sortes de facteurs étaient en cause dans les investissements qui venaient au Canada : les tendances de la demande, les goulots d'étranglement de la production, les coûts de la main-d'œuvre. Ces facteurs pesaient beaucoup plus lourd que les coups de poings de la direction syndicale sur la table de négociation ou ses tentatives douces pour influencer les priorités de l'entreprise. Le leadership n'est pas sans importance, mais le type de leadership qui compte le plus est celui qui prépare ses membres à affronter leurs employeurs, au lieu simplement d'attendre de voir ce que les employeurs vont décider.

Renaissance de l'industrie automobile ?

Il est pour le moins prématuré pour annoncer la « renaissance » de l'industrie automobile canadienne. Lorsque le syndicat de l'automobile a entamé des négociations pour établir une convention-type avec Ford, Chrysler et GM à la fin de 1999, le feuillet d'information d'Unifor indiquait que le syndicat était en train de négocier au nom de 48 000 travailleuses et travailleurs (ceci exclut GM-CAMI dont le contrat est arrivé à terme plus tard). En 2016, ce chiffre était tombé à 21,000 ; et au début du cycle de négociations, il était tombé au-dessous de 17,000 - une chute de presque deux tiers.

Bien que certaines de ces pertes soient compensées au fur et à mesure que les nouveaux

investissements entreront en jeu, les entreprises prévoient toujours que les chiffres ultimes restent inférieurs au niveau de 2016. L'investissement d'Oakville comporte 500 emplois de moins qu'il n'y en a présentement ; l'investissement de Chrysler compense essentiellement la perte d'un troisième quart de travail cet été ; et selon GM, les travaux à venir - 1700 emplois - signifieront peut-être encore 500 emplois de moins que ceux promis en 2016.

L'avenir à plus long terme de l'industrie ne permettra pas non plus de créer un grand nombre d'emplois supplémentaires. Pour des raisons à la fois technologiques, mais surtout environnementales, les emplois dans l'industrie ne devraient pas croître à un rythme proche des taux du passé. Les véhicules autonomes auront probablement un impact négatif sur le nombre de véhicules sur la route (bien qu'il soit trop tôt pour évaluer jusqu'où cela ira) et la haute technologie continuera de réduire le nombre de travailleuses, travailleurs par véhicule. Le passage aux voitures électriques sera important, mais les limites environnementales liées à la production et au fonctionnement de leur batteries limiteront l'impact des véhicules électriques sur les emplois dans le secteur. Il en sera de même pour une transition aux transports en commun.

Au mieux, ce qu'on observe jusqu'à présent n'est pas une renaissance de l'industrie, mais sa « stabilisation » après des décennies de déclin, et un aplatissement probable de la croissance de l'emploi.

Conversion ?

Cela soulève un défi de nature différente que la recherche de nouveaux investissements dans l'automobile pour sauver les emplois : devrions-nous limiter notre vision à l'automobile ? Si l'avenir de l'industrie implique davantage de fermetures d'usines, que ce soit en raison du ralentissement économique de ce secteur ou de sa restructuration, n'y a-t-il pas d'autre choix ? Ne pourrions-nous pas profiter plutôt du potentiel productif des usines et des équipements du Canada, de l'impressionnant savoir-faire et des capacités d'ingénierie en haute technologie, ainsi que de la qualité documentée de la main-d'œuvre pour convertir tout cela en produits autres que l'automobile ?

De telles transitions sont délicates et peuvent être compliquées. Laisser cela au « marché » ne permettra probablement pas de répondre à l'ampleur du défi. Le rythme sera trop lent, les changements trop fragmentaires, et les entreprises peuvent être trop réticentes à faire face aux changements nécessaires ou trop agressives, en cherchant d'autres régions du monde où produire des produits alternatifs.

Un exemple d'une tentative de répondre aux autres besoins est la campagne pour des Emplois verts d'Oshawa, appuyée par la Fédération canadienne des infirmières et infirmiers et par le Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario, pour faire pression sur GM afin qu'elle utilise son espace, ses ressources, ses compétences productives et son ingéniosité pour produire des Respirateurs N95, non disponibles au Canada mais dont les travailleuses et les travailleurs de première ont si désespérément besoin.

Un exemple plus dramatique concerne la crise environnementale. Si cette crise exigera, comme cela devient évident, la transformation de tout ce qui concerne la façon dont nous vivons, travaillons, voyageons et interagissons les un.e.s avec les autres, alors chaque perte de capacité de production mine cette exigence. Toute installation potentiellement productive doit - qu'elle soit rentable ou non en termes d'affaires - être identifiée comme un actif social à sauvegarder, à convertir, à développer et à utiliser de manière productive, dans l'intérêt des besoins sociaux et environnementaux en particulier.

Contradictions environnementales

L'annonce que Ford et Chrysler prévoient d'amener la production de véhicules électriques au Canada a suscité un vif intérêt. Mais cela a également révélé les limites d'une solution à l'ampleur incroyable de la crise environnementale basée sur l'attente que des entreprises à but lucratif déterminent à la pièce le rythme et la direction des progrès environnementaux. Chez Ford Oakville, la transition à des véhicules électriques n'arrivera que dans 6 à 7 ans ; chez Chrysler, l'électrification de l'usine d'assemblage de Brampton n'a pas été soulevée ; chez GM, le nouveau produit - un grand pick-up avec un moteur à combustion interne ordinaire - est l'antithèse d'un produit respectueux de l'environnement.

Quant au gouvernement fédéral, sa « stratégie » environnementale consiste à fournir de vastes sommes pour agrandir les oléoducs transportant du pétrole, tout en créant en même temps un fonds pour encourager les investissements décourageant l'utilisation du pétrole. Et même dans ce cas, le gouvernement fédéral subventionne simultanément les véhicules électriques et les véhicules qui sont tout sauf écologiques - loin d'un plan réalisable et urgent pour faire face à l'urgence environnementale.

Après avoir vu à quel point nous étions mal préparés pour la crise du Covid, il y a tout lieu de s'inquiéter de notre manque de préparation pour faire face à la catastrophe environnementale imminente, menace d'une ampleur infiniment plus grande. Tout comme la nécessité d'offrir aux travailleuses, travailleurs une certaine sécurité d'emploi, le développement de la capacité productive pour répondre globalement aux besoins environnementaux ne peut se faire sans planification approfondie - et une telle planification ne peut se faire sans contrôler ce qui doit être planifié. Faire face à cette double tâche de réparer vraiment l'environnement et de développer les capacités de production pour y parvenir sera un défi central pour le reste de ce siècle.

Des emplois verts à Oshawa

Suite à la fermeture de l'usine à Oshawa, un groupe, composé de travailleuses, travailleurs mis.e.s à pieds à la suite de la fermeture de GM et de retraité.e.s, s'est joint à des militant.e.s communautaires pour créer Green Jobs Oshawa. Ce groupe a contesté à la fois l'action de GM et la réponse des syndicats. Face à ce défi, Jerry Dias a exprimé, sans nommer directement Green Jobs Oshawa, son mécontentement face à ces critiques, qui viennent d'individus « négatifs », « peu pratiques », et « irréalistes », de socialistes détachés de la réalité qui s'inspirent uniquement de livres.

Pour sa part, GJO a accueilli cette attention comme un éloge. Avec peu de ressources, il a fait tout son possible pour attirer l'attention publique à la fermeture et pour exposer GM. Il a commandé une étude de faisabilité très respectée pour documenter une alternative : la possibilité d'assembler des véhicules de flotte pour divers ministères et organismes gouvernementaux.

GJO a organisé des forums et des séances éducationnelles et a pu obtenir des reportages sympathiques dans les médias. Sachant qu'il ne suffit pas d'avoir de bonnes idées, il s'est mis à renforcer son appui parmi les travailleuses et travailleurs de l'automobile de GM et des fournisseurs associés. Il a établi des rapports avec d'autres syndicats, y compris du secteur public. Il a développé des liens avec des communautés à travers de tout le pays, ainsi qu'avec des groupes environnementaux. Et il cherche maintenant à convaincre un noyau de conseils syndicaux régionaux de créer des comités de conversion qui se prépareraient aux fermetures ou aux licenciements massifs auxquels toute communauté sera également confrontée à un moment ou à un autre.

Loin d'être détaché de la réalité de ce qui arrive aux travailleuses et aux travailleurs, Green Jobs

Oshawa a souligné le chaos et le stress dans la vie des travailleuses et des travailleurs de GM alors que les caprices du marché et les décisions basées sur la rentabilité des entreprises les poussaient à prendre des décisions (comme de rompre leur rapport avec GM) que beaucoup vont regretter plus tard. Cela a été d'autant plus destructeur dans le secteur des pièces, où la réouverture des usines qui les fournissaient peut ne pas se produire et où les employeurs peuvent ne pas accueillir des normes syndicales fondamentales.

Certain.e.s cyniques voient tout cela comme faisant partie d'un plan de l'entreprise, prévu déjà en 2016. Si, comme il est plus probable, GM n'a pas prévu le besoin de retourner à Oshawa, que faisons-nous - comme l'a dit l'employé d'une usine de pièces - d'un système économique qui enfonce les travailleuses et les travailleurs dans l'enfer alors que la production finit par se retrouver là où elle était il y a quelques années et que les incertitudes persistent ?

Il semble que ce qui a surtout irrité les leaders d'Unifor était le fait que Green Jobs Oshawa a soulevé des questions plus vastes et d'inspiration socialiste menant au-delà de GM. GJO a soutenu les nouveaux investissements dans l'automobile, mais il a également mis l'accent sur le dépassement des stratégies qui reposaient sur la compétitivité avec la Chine, le Mexique ou les États-Unis. Il a mis de l'avant l'idée, notée plus haut, de conversion d'installations qui n'étaient peut-être pas rentables mais qui avaient un potentiel de production sociale, liant la nécessité de propriété publique à une planification démocratique.

De telles questions sont en effet « peu pratiques », si les alternatives se limitent à travailler dans le cadre de règles du jeu capitalistes. Mais il faut sûrement se demander, malgré les récents investissements dans l'automobile, si ce qui s'est vraiment avéré impraticable au Canada et ailleurs est la poursuite d'une trajectoire qui a laissé les travailleuses et les travailleurs de plus en plus dépendant.e.s d'entreprises et de structures économiques qui ont régulièrement miné leur vie. C'est le refus de la part de nombreux syndicats de penser en termes plus ambitieux et plus radicaux, et leur manque de confiance dans le potentiel de leurs membres à se montrer à la hauteur si on leur donne l'information, l'analyse, et les structures à travers lesquelles ils et elles pourraient lutter. C'est cela qui est au cœur de la crise actuelle du syndicalisme.

Penser « plus grand » est depuis un certain temps essentiel, si on veut gagner même les batailles les plus petites. L'acceptation des options limitées qui sont maintenant présentées comme la « réalité » immuable a mené à une spirale descendante d'attentes et à la détérioration du but et de l'esprit qui inspiraient autrefois le syndicalisme. Bien qu'il reste certaines exceptions importantes à ce déclin, à moins que ces exceptions ne se généralisent, les syndicats resteront vulnérables au glissement de leurs membres vers le type d'auto-préservation aliénée et fragmentée, exploitée si dangereusement par Trump.

Un porte-parole de Green Jobs Oshawa a bien exprimé à la fois la sobre réalité et le potentiel qui se présentent à Oshawa et aux jeunes travailleuses et travailleurs qui sont sur le point de devenir des salarié.e.s de GM : « Nous ne sommes pas convaincus que GM ait un plan à long terme pour Oshawa. Car aucune production de véhicules électriques n'a été annoncée. Notre communauté va être renforcée par le retour de la production de camions. Il nous faut se servir de cette nouvelle force afin de lutter pour l'avenir. »

Sam Gindin a été directeur de recherche des Travailleurs canadiens de l'automobile de 1974 à 2000. Il est co-auteur (avec Leo Panitch) de *The Making of Global Capitalism* (Verso), et co-auteur

avec Leo Panitch et Steve Maher de The Socialist Challenge Today (Haymarket).

[Abonnez-vous](#) à la Lettre de nouveautés du site ESSF et recevez chaque lundi par courriel la liste des articles parus, en français ou en anglais, dans la semaine écoulée.

P.-S.

Presse-toi À Gauche

<https://www.pressegauche.org/Renaissance-de-l-industrie-automobile>