

Rapport du directeur québécois d'Unifor Renaud Gagné

Conseil québécois | novembre 2021



Mot du directeur québécois	4
Conflits en cours	
Grève Section locale 121 Shell.....	5
Lock-out Section locale 177 Ash Grove.....	6
Grève Section locale 1044 Prelco.....	8
Grève Section locale 299 Tafisa.....	9
Actualités	
Covid 19, encore et toujours.....	11
30 septembre - première Journée de vérité et réconciliation.....	13
Enfin des investissements dans le secteur de l'aérospatiale.....	14
De bonnes nouvelles dans le secteur de l'aluminium.....	15
Mobilisation pour la base de la SOPFEU.....	16
Plan de relance de l'industrie papetière	
Usines en arrêt à Baie Comeau et Amos.....	17
Le cas de Thurso	
Lebel-sur-Quévillon, une histoire qui devrait servir d'exemple	
Poursuite des retraités de Groupe Capitales Médias.....	18
Rassemblement annuel MABE.....	18
Campagne de boycottage	
Négociations	
Sections locales multiples - Techniciennes et techniciens de Bell.....	20
Section locale 700 Camion Carl Thibault.....	21
Secteur du panneau.....	21
Section locale 3057 Norbord	
Section locale 1200 Uniboard usine de Sayabec	
Section locale 23 Produits forestiers Arbec	
Voie maritime du Saint-Laurent.....	22
Section locale 4320 Groupe entretien	
Section locale 4319 Groupe des superviseurs	
Secteur de l'hôtellerie.....	22
Sections locales 2609 et 4536	
Section locale 666 Mine Niobec.....	23
Section locale 728 Halo-Pharma Cambrex.....	23

Négociations à venir

Sections locales multiples Bell - employées de bureau.....	23
Sections locales multiples Bell solutions technique - BST.....	23
VIA Rail conventions 1, 2, 3.....	24
Section locale 510 Pratt & Whitney.....	24
Sections locales multiples Convention modèle de l'industrie du papier.....	24
Scène politique	
Élections municipales.....	25
Scène politique québécoise	
Le gouvernement caquiste en mode électoral.....	26
Projet de loi 59 Réforme du régime de santé et sécurité.....	26
Projet de loi 96 Réforme de la Charte de la langue française.....	27
Salaire minimum à 18 \$.....	28
Élections fédérales.....	28
Divers	
À quand des élections proportionnelles.....	29
Dossier de l'environnement et COP 26.....	30
Affaires syndicales	
Forum sur la justice raciale.....	33
États généraux sur le syndicalisme.....	33
Marche mondiale des femmes - 17 octobre 2021.....	34
Assemblée des actionnaires du Fonds de solidarité du Québec.....	35
Campagne « Nos télécoms, nos emplois ».....	35
Nouveau nom de l'édifice FTQ à Montréal.....	38
De nouveaux outils pour encadrer le télétravail.....	38
Tournée du directeur québécois 2022.....	38
À l'agenda	39
Nos services	
Éducation.....	41
Recrutement.....	42
Mouvement de main-d'oeuvre	43
Mot de la fin	45
Annexe 1 - Recommandation.....	46
Annexe 2 - Activités du directeur québécois.....	47

Mot du directeur québécois

INTRODUCTION

Montréal, novembre 2021

Consoeurs, Confrères,

Quand je pense aux derniers mois passés et à ceux à venir, malheureusement on ne peut que constater que la COVID-19 fait partie intégrante de nos vies. On peut vraiment dire que ce coronavirus a eu des effets extrêmement importants sur nos milieux de vie et de travail. L'économie en a aussi souffert. Et bien que certains secteurs s'en sont mieux sortis, d'autres souffrent encore des répercussions néfastes de cette pandémie. Que l'on pense par exemple au secteur hôtelier, au transport aérien, ferroviaire et terrestre, à l'aérospatial ou au papier, ceux-ci ont connu des arrêts ou des ralentissements importants de leurs activités entraînant inévitablement des mises à pied. Heureusement, les activités reprennent tranquillement dans plusieurs de ces secteurs.

Mais quoi qu'il en soit, le coronavirus aura laissé des traces. Plus concrètement, la pandémie a engendré beaucoup de retard dans les négociations de nos renouvellements de convention collective. Même si nous avons rapidement mis en place des moyens technologiques pour nous permettre de poursuivre nos tâches, force est de constater que nous n'avons pas pu abattre tout le travail que nous réalisions normalement en pré-COVID.

Les prochains mois seront fort occupés pour nos représentantes et représentants et pour nos sections locales dont les renouvellements de conventions collectives sont à venir. Nous en sommes conscients et c'est pourquoi nous comptons nous assurer de fournir tout le soutien nécessaire dans la mesure de nos moyens évidemment. En ce sens, n'hésitez pas à nous faire part à mes adjoints ou à moi, de toute difficulté. Nous tenterons d'y pallier.

Je vous présente maintenant mon rapport qui fait le survol des principaux dossiers qui nous ont tenus occupés depuis le dernier conseil québécois. Bonne lecture!



Renaud Gagné



Renaud Gagné

Conflits en cours

Grève | Section locale 121 | Shell – 27 novembre 2020 à la fin juillet 2021

Le 16 août dernier, les membres de la section locale 121 sont retournés au travail après avoir passé près de 9 mois en lock-out. Pensez-y, 21 travailleurs contre un des plus gros employeurs au pays. Shell Canada qui réalise des profits de plusieurs milliards de dollars annuellement et qui emploie des milliers de travailleuses et travailleurs refusait d'accorder le règlement modèle de l'industrie à une poignée de travailleurs québécois! Ça n'avait vraiment aucun sens. Je suis fier de la détermination et du militantisme dont ces membres ont fait preuve malgré les difficultés de leur conflit de travail.

À la suite du règlement intervenu, nous avons évidemment mis un terme à la campagne de boycottage des produits de la pétrolière.

Au nombre des faits saillants de l'entente, mentionnons :

- L'atteinte des éléments contenus au contrat modèle de l'industrie (Programme national de l'énergie – PNE);
- Un contrat de 4 ans avec des ajustements de salaire rétroactivement à 2019;
- Le retrait des demandes de concessions de l'employeur notamment sur la sous-traitance et les changements technologiques.

Je tiens à remercier les sections locales et les membres d'Unifor au Québec et de partout au pays pour leur appui. Je veux aussi remercier tous les affiliés de la FTQ et leurs dirigeants pour leur soutien inconditionnel dans ce dossier.

Le lock-out avait été déclenché le 27 novembre 2020, suivi d'un appel au boycottage des produits Shell en avril 2021.



Lock-out | Section locale 177 | Cimenterie Ash Grove | 22 mai 2021 – en cours



Au moment de la rédaction du présent rapport, la situation était des plus tendues dans le cadre de ce lock-out. En effet, bien que de nombreuses rencontres de négociation ont eu lieu avec le nouveau porte-parole patronal, Lucien Bouchard, en présence des conciliateurs du gouvernement, aucune avancée n'a vraiment été réalisée.

Au lendemain de la très belle manifestation de solidarité pour nos membres le 22 octobre dernier, l'employeur a réagi par une demande d'injonction nous limitant dans nos actions et sur le nombre de participants permis sur le piquet de grève. De plus, un grief patronal de plus de 2,6 millions de dollars a

été déposé... Comme si ce n'était pas suffisant, deux membres ont été congédiés dont un membre du comité de négociation sous prétexte qu'il aurait frappé un agent de sécurité au cours de la journée du 22 octobre...

Disons que le contexte est dans l'affrontement plutôt que dans la recherche de règlement. Je peux le dire sans détour, cette négociation est extrêmement difficile. Dois-je le rappeler, l'employeur a de très nombreuses demandes de concessions en regard notamment de la sous-traitance et du mouvement de main-d'œuvre. Tout cela dans un contexte de fermeture partielle de l'usine alors que deux des quatre fours

sont en arrêt et que des dizaines de membres seront mis à pied.

Je tiens à témoigner de la ténacité des dirigeantes, dirigeants et membres de la section locale, qui ont su maintenir la pression jusqu'à maintenant.

Je le souligne, ce conflit déclenché par l'employeur vise essentiellement à casser le syndicat local. Les exigences de l'employeur sont telles que les voies de sortie ne sont pas évidentes à trouver. Mais il faudra bien y parvenir un jour... c'est pourquoi je compte poursuivre mon implication personnelle à la table de négociation.

Le conflit en quelques données :

Lock-out illégal déclenché le 22 mai puis légalement à compter du 3 juin 2021.

150 membres environ, dont près de la moitié, sont menacés d'être mis à pied par la fermeture de deux fours sur quatre.

Ash Grove est détenue par la multinationale CRH, un géant mondial dans le « secteur du ciment, de l'agrégat, du béton, de l'asphalte et tout autre produit qui sert à bâtir nos infrastructures et nos constructions ». CRH Canada emploie 4 000 personnes réparties dans 100 sites de production. Dans le monde, le géant emploie plus de 76 000 personnes dans plus de 3 000 établissements situés dans 29 pays sur 4 continents.

Je ne peux passer sous silence les nombreux appuis reçus par la section locale au cours des mois qui passent. Tant nos sections locales d'Unifor que celles d'autres syndicats affiliés à la FTQ contribuent à maintenir la force du groupe. Comme on le sait, l'argent est le « nerf de la guerre » et en ce sens, je tiens à vous remercier de votre générosité. Mais je veux aussi vous encourager à poursuivre vos donations ! C'est une condition essentielle, si nous voulons gagner cette bataille contre cette puissante multinationale.

Je veux finalement remercier les gens qui se sont déplacés pour visiter le piquet de grève devant l'usine à Joliette particulièrement lors des rassemblements de solidarité que nous avons faits au cours des derniers mois. Croyez-moi, la présence des gens et la solidarité témoignée sont des carburants essentiels dans la lutte que mènent nos consoeurs et confrères de la section locale 177 d'Unifor. Je vous en remercie et vous invite à poursuivre vos témoignages d'appui.

Une usine au long passé

La cimenterie de Joliette a été inaugurée dans les années 60 par la famille Miron, celle-là même qui exploitait la célèbre carrière de Montréal. Elle passa ensuite sous la gouverne de Ciment St-Laurent dans les années 70 avant que Holcim ne l'acquiert en 2009 puis la revende à CRH – Ash Grove en 2015.

Grève | Section locale 1044 | Prelco | 24 octobre au 2 novembre 2021

Les points d'achoppement du conflit de travail concernaient les salaires, la durée de la convention et le régime de retraite. Les membres auront finalement obtenu un règlement comportant de nombreux gains dont voici quelques-uns des éléments :

- Un contrat de 4 ans;
- Des augmentations de 3 % dans l'échelle salariale annuellement en plus d'un montant forfaitaire de 0,5 %;
- La majoration de 0,75 % de la cotisation de l'employeur au régime de retraite à financement salarial (RRFS);
- Des augmentations de salaire rétroactives;
- L'ajout de deux congés personnels.

Située à Rivière-du-Loup, l'usine Prelco emploie 225 membres qui fabriquent du vitrage pour des édifices commerciaux ainsi que pour des véhicules de toutes sortes (terrestres, sur rail et marins).



Grève | Section locale 299 | Tafisa | 9 au 13 novembre 2021



L'unité Tafisa de la section locale 299 a déclenché la grève le 9 novembre dernier alors que les membres réclamaient des ajustements salariaux pour les corps de métier et ceux de la production. Ils ont finalement pu conclure une entente de principe le 11 novembre, entente qui a été ratifiée à 75 % le 13 novembre.

Au nombre des faits saillants, mentionnons :

- Un rattrapage salarial de 2 \$/heure pour les salariés de la production et de 5 \$/heure pour les salariés de la maintenance;
- Des augmentations salariales de 3 % pour les trois premières années et 2,75 % les deux dernières;
- Une contribution supplémentaire de 0,25 % de l'employeur au régime de retraite (Régime de retraite à financement salarial (RRFS)) les deux dernières années;
- Un montant forfaitaire de 750 \$ pour certains salariés de la production;
- Une prime de 9 \$/heure pour le quart du vendredi soir;

- L'ajout de deux jours de maladie monnayable si non utilisés;
- Libération syndicale de quatre jours de 12 heures par semaine;
- Un maximum de poussière explosive de 2,5 mm doit être respecté à défaut un nettoyage doit être effectué;
- Et de nombreux autres gains.

Le contrat de 5 ans est lié à un investissement dans l'usine de plusieurs dizaines de millions de dollars pour améliorer les équipements et les procédés.

L'usine Tafisa qui emploie 256 membres d'Unifor est située à Lac-Mégantic. On y fabrique des panneaux de particules.

Actualités

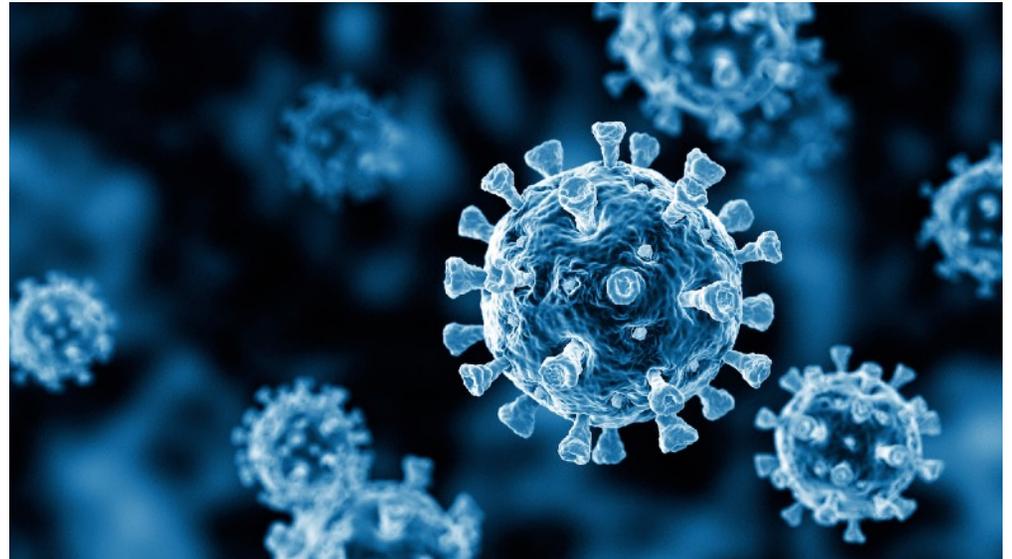
COVID-19 encore et toujours...

Je vous en parle depuis mars 2020, nous n'avons pas chômé pour nous adapter aux nombreux changements qu'a entraînés la Covid-19. On a agi rapidement afin de rendre disponible la documentation et s'assurer de répondre aux nombreuses questions que la situation générait.

En collaboration avec le bureau national de Toronto, nos conseillers juridiques, le personnel de la recherche et des communications ont rapidement et tout au long de la dernière année produit et rendu disponibles une série de documents d'informations pratico-pratique. Comment se protéger, quelles sont les mesures à mettre en place en milieu de travail, ce qui est permis, ce qui ne l'est pas, ce qui est abusif, les meilleures pratiques, etc. Nous avons aussi adapté à la vitesse grand V nos méthodes de travail. Car il fallait nous ajuster rapidement afin que la COVID-19 ne nous empêche pas de remplir notre rôle syndical en milieu de travail.

Nous avons aussi été les porte-voix de toutes les travailleuses et tous les travailleurs qui ont été impactés durement par la pandémie. Qu'on pense à nos consœurs et confrères des secteurs du transport aérien, ferroviaire, terrestre, à celles et ceux de l'hôtellerie, de l'aérospatial, du papier et de combien d'autres.

Notre objectif principal depuis le tout début de cette pandémie est d'assurer la sécurité et la protection de nos membres. C'est pourquoi nous devons veiller à ce que les



milieux de travail soient adéquatement protégés et que des normes strictes en matière de santé publique soient appliquées.

Nous devons par ailleurs travailler à ce que ces milieux de travail reprennent une activité normale. Car je tiens à le souligner, les mises à pied se comptent encore en dizaines de milliers. Les secteurs de l'hôtellerie, de l'aviation, de l'aérospatiale, du papier et plusieurs autres sont encore très fortement impactés.

C'est habité par cette considération que les membres du Conseil exécutif national (CEN) d'Unifor ont pris deux décisions importantes au cours de l'été.

Il est important de vous rappeler que ce sont des décisions prises par les membres du CEN qui est l'organe du syndicat qui dirige notre organisation entre les congrès et les conseils canadiens.

Le CEN se compose de représentantes et représentants des différents secteurs industriels et des conseils régionaux d'Unifor. Ensemble, ils délibèrent et prennent les décisions en considérant prioritairement l'intérêt de l'ensemble des membres.

Ainsi, et comme vous avez pu en prendre connaissance, le CEN s'est tout d'abord prononcé en faveur d'un passeport vaccinal. Il s'agissait pour le CEN d'avoir un outil déterminant qui permette la réouverture de plusieurs pans de l'économie tout en ramenant le plus de membres possible au travail.

De plus, les membres du CEN ont aussi approuvé une politique de vaccination obligatoire. Nous croyons fermement qu'il s'agit d'outils essentiels pour assurer la santé et la sécurité de nos membres dans la plupart des milieux de travail.

Je suis tout à fait conscient que ces prises de position ont soulevé du mécontentement auprès de quelques membres, dirigeantes ou dirigeants de nos sections locales. Et ce, malgré l'appui très fort dont bénéficient ces mesures au sein de la population en général.

À l'instar de mes collègues du CEN, je pense sincèrement que c'était la position à prendre afin d'assurer la sécurité de

nos membres et favoriser une certaine reprise de l'économie. Une décision courageuse que nous avons prise en pensant au droit collectif de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs avant tout.

J'espère sincèrement qu'au cours des prochains mois, nous serons à même de reprendre la plupart de nos activités en présence. Au Québec, les mesures ont été allégées notamment pour ce qui concerne la tenue de réunions et de congrès qui ne sont plus limités en nombre de participantes et participants. Selon toute vraisemblance, le conseil québécois du mois d'avril 2022 devrait se tenir en présence. Nous avons tous hâte de pouvoir nous retrouver en personne! Mais à l'heure où certains pays en Europe voient leur nombre de cas exploser dans une 5^e vague, nous devons demeurer vigilants, se faire vacciner et respecter les règles de la santé publique.

30 septembre – première Journée de vérité et réconciliation

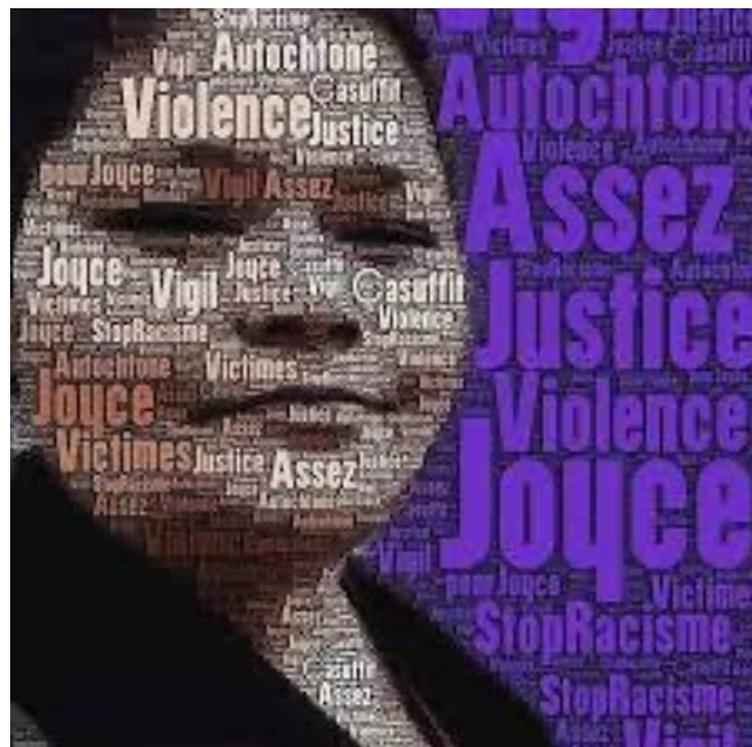
Alors que nous avons pour habitude de souligner cette journée sous le thème de « *Chaque enfant compte* » depuis des années en encourageant le port de vêtements orangés, le gouvernement fédéral en a fait une journée fériée consacrée à la vérité et réconciliation avec les peuples autochtones. La découverte de tombes d'enfants au cours de l'été dans un ancien pensionnat autochtone a rendu encore plus évident le besoin de souligner cette journée.

Au Québec, cette journée coïncidait avec le premier anniversaire de la mort de Joyce Echaquan. Un drame inacceptable survenu à l'hôpital de Joliette.

C'est assez triste de voir notre premier ministre québécois, François Legault, nier avec tant d'énergie la question du racisme systémique. Quelle querelle de mots inutile et futile face aux graves problèmes que nous devons régler. Son entêtement à refuser de reconnaître le terme de racisme « systémique » relève de l'orgueil alors qu'il s'est lui-même peinturé dans le coin.

C'est surtout extrêmement choquant pour les communautés autochtones et celles des personnes de couleur qui sont blessées par cette attitude.

La mort de Joyce Echaquan est d'une infinie tristesse et nous aura tous choqués profondément. Mais cette mort aura au moins eu le mérite de réveiller les gens qui ont été sensibilisés aux problématiques vécues par les communautés autochtones.



Il reste beaucoup de travail à faire cependant et c'est ce que la population commence à réaliser. La réconciliation sera complexe.

Je vous rappelle qu'Unifor appuie les 94 recommandations émises par la Commission de vérité et de réconciliation. Elles constituent un appel urgent à l'action pour que les gouvernements prennent des mesures concrètes pour régler de nombreuses questions en suspens comme la protection des cultures autochtones, l'éducation et la justice pour les victimes de violence dans les pensionnats autochtones.

Enfin, des investissements dans le secteur aérospatial!

En juillet dernier, nous avons salué l'annonce d'un investissement majeur faite par les premiers ministres du Québec et du Canada, François Legault et Justin Trudeau. C'est un signal fort que les gouvernements envoient pour soutenir l'industrie.

On le réclamait depuis des mois pour soutenir le secteur de l'aérospatiale, un secteur névralgique de l'économie québécoise et montréalaise. Alors évidemment, c'est une bonne nouvelle!

L'annonce consiste en un soutien de près de 700 millions de dollars aux projets des entreprises Pratt & Whitney, CAE et Bell Textron. Il est notamment question du développement du moteur hybride sur lequel Pratt & Whitney planche. Mais l'important pour nous c'est de soutenir l'industrie, la recherche et le développement, mais aussi de s'assurer de maintenir les emplois de production ici au Québec.

Je rappelle qu'au début de 2021, on a entrepris une vaste campagne de lobby auprès des élus du parlement canadien demandant une série de mesures pour soutenir l'industrie. Le document préparé par notre service de la recherche intitulé « Prévenir un écrasement en chute libre : une réponse à la crise de la COVID-19 dans le secteur de l'aérospatiale au Canada » est disponible [ICI](#).



Une réponse à la crise de la COVID-19 pour le secteur de l'aérospatiale au Canada

janvier 2021

De bonnes nouvelles dans le secteur aluminium

Le bal a été lancé par le ministre québécois de l'Économie et de l'Innovation Pierre Fitzgibbon qui a, dans un premier temps, fait l'annonce du renforcement de la Stratégie québécoise de développement de l'aluminium (SQDA) le 16 novembre dernier.

La Stratégie bénéficiera de 475 millions de dollars sur trois ans (2021-2024) qui se déploieront en divers axes : stimuler la recherche et l'innovation, soutenir la réalisation de projets structurants et susciter des investissements à travers tous les maillons de la chaîne de valeur de l'aluminium. Les entreprises pourront bénéficier d'interventions financières évaluées à 250 millions de dollars provenant du Fonds de développement économique. Investissement Québec devrait investir de son côté 150 millions pour soutenir la concrétisation des projets. Et 75 millions seront consacrés à la mise en œuvre de la SQDA.

Il s'agit d'une bonne nouvelle particulièrement pour la 2^e et 3^e transformation, ce que nous avons demandé lors des consultations qui ont précédé à l'automne 2020. On voit que le gouvernement a tenu compte des consensus de la région.

Le 17 novembre, c'était au tour de RioTinto d'annoncer un investissement de 110 millions de dollars dans la construction de 16 nouvelles cuves qui utiliseront la technologie de production AP60, une technologie beaucoup moins polluante.

Cet investissement est attendu depuis extrêmement longtemps par nos membres, car il en va de l'avenir même

de la production et des emplois en région. En instaurant ces nouvelles cuves, c'est un signal fort pour l'avenir des installations et de la production au Complexe Jonquière.

La capacité de production d'aluminium de l'usine sera augmentée de 45 %, ce n'est pas rien. Il faut souligner que la technologie AP60, engendre sept fois moins de gaz à effet de serre que la production moyenne dans l'industrie. Il existe déjà 38 cuves de cette technologie dans le Complexe Jonquière et



RioTinto doit étudier la possibilité d'en ajouter de nouvelles.

Nous en demandons davantage. Si rien n'est fait, nous allons dans un mur alors que nous devons cesser la production avec les

vieilles cuves en 2025. Nous avons accès à l'hydroélectricité, nous pouvons compter sur une technologie de production plus verte et le marché est favorable, il faut saisir l'occasion. Nous sommes en position d'offrir un des aluminiums les moins polluants de la planète, à nous de prendre la place.

Mobilisation pour la base de la SOPFEU de Maniwaki

Nous représentons 11 000 membres dans le secteur de l'aérospatiale au pays.

Je vous en parlais dans mon rapport au dernier Conseil québécois, c'est avec vigueur que nous nous sommes opposés au changement de gouvernance que le conseil d'administration (CA) de la Société de protection des forêts contre le feu (SOPFEU) avait annoncé en début d'année. Le statut de la base de Maniwaki est ainsi modifié pour passer de base principale à base régionale et la direction générale est déménagée vers Val-d'Or.

Cette affaire a mis le feu aux poudres dans la région de la Haute-Gatineau. C'est une décision qui n'a aucune justification, qui s'est prise dans le dos des gens sans aucune consultation et qui ne donnera aucune économie au bout du compte. La seule chose qui sera certaine, c'est la perte des retombées économiques pour la MRC de la Haute-Gatineau, l'une des plus pauvres au Québec. C'est une décision que l'on pense politique, car la SOPFEU reçoit ses mandats et est redevable au ministre des Forêts de la Faune et des Parcs, Pierre Dufour, qui est le député de la région de Val-d'Or comme par hasard...

Des pourparlers ont cours, mais dans les faits et contrairement à ce que la direction de la SOPFEU avait dit au

printemps dernier, ils sont en train de mettre en application leur plan de restructuration.

Je fais partie d'un comité d'urgence qui tente toujours de faire reculer les membres du CA et le ministre dans cette la décision, mais les choses ne sont pas faciles. Nous avons d'ailleurs demandé l'intervention du premier ministre dans ce dossier.

À suivre.



Plan de relance de l'industrie papetière

Usines en arrêt à Baie-Comeau et Amos

Alors que Produits forestiers Résolu se désengage de plus en plus face à l'avenir de ses usines de Baie-Comeau et d'Amos, voilà un autre dossier où nous demandons au premier ministre Legault d'intervenir.

Il faut rappeler qu'en mars dernier, le gouvernement de la CAQ nous informait qu'un plan de sauvegarde de l'industrie papetière était en cours de préparation. Plus de 7 mois plus tard, il serait temps de le mettre en place ce plan. Pour les usines de Baie-Comeau et d'Amos, le temps presse afin qu'on s'assure que les installations soient chauffées pendant l'hiver. Les équipements, l'instrumentation et la mécanique des bâtiments sont à risque et les coûts de redémarrage, quelle que soit la nature des activités de relance, pourraient exploser si Résolu ne change pas de cap. Quand on sait que la reconstruction d'usines comme celles-là représente des milliards de dollars, le calcul se fait rapidement. On a les moyens de les convertir vers des productions d'avenir pour une fraction du coût. C'est pourquoi il est si important de conserver les installations en bon état.

Nous demandons en fait que le gouvernement se montre davantage proactif pour faire du démarchage de nouveaux produits et la recherche de promoteurs si Produits forestiers Résolu ne veut pas exploiter ses usines. Nous avons la matière première qui est une ressource renouvelable, je le rappelle, à nous d'agir et de sauvegarder les emplois et l'équilibre économique de ces régions éloignées.

Le cas de Thurso

La situation de l'usine à Thurso diffère un peu puisqu'actuellement, le gouvernement assure déjà le

chauffage des installations. Il faut dire que le gouvernement québécois a investi pas mal d'argent dans ce projet et qu'il compte bien le récupérer en amenant un nouveau promoteur à exploiter l'usine. À cet égard, les démarches se poursuivent et nous demeurons convaincus que le projet aboutira au cours des prochains mois.

Lebel-sur-Quévillon – une histoire qui devrait servir d'exemple

Quand on pense au redémarrage réussi de l'usine de pâte de Quévillon, usine qui avait été fermée pendant plus de 12 ans, on devrait en tirer des leçons. Ces installations laissées à l'abandon ont nécessité bien plus d'investissements qu'il n'en faudrait pour une usine qui aurait été mise en cocon et protégée des grands froids. Pourtant, l'histoire se termine bien dans ce cas alors qu'après des années moroses, la ville et la région reprennent vie.

C'est de ce genre d'expérience dont nous devrions nous inspirer pour l'exploitation de l'ensemble des usines restantes au Québec. Il devrait être terminé le temps où les entreprises forestières peuvent mettre à l'arrêt des usines en prenant littéralement des régions et leurs habitants en otage. Non seulement ces compagnies ont prospéré et généré des profits faramineux au cours du dernier siècle grâce à nos ressources naturelles et à notre main-d'œuvre, mais voilà qu'elles veulent maintenant empêcher des régions de travailler et de subsister. Ça n'a pas de sens. De sérieuses décisions et orientations doivent être prises pour la sauvegarde de l'industrie, de l'économie et des emplois de qualité en région.

Poursuite des retraités de Groupe Capitales Médias

Je vous le mentionnais dans mon dernier rapport, la décision de la Cour suprême de refuser d'entendre l'appel des retraités qui nous poursuivaient dans le dossier White Birch a définitivement mis un terme à cette saga qui perdurait depuis 2010.

Cependant, c'est un autre dossier similaire qui s'amorce alors que les retraités du Groupe Capitales Médias nous poursuivent à leur tour. La CSN qui détenait la majorité des accréditations dans ces journaux doit répondre à la très grande majorité des plaintes. Il faut rappeler qu'en 2019, l'entreprise médiatique qui détenait 6 journaux s'est placée sous la protection de la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies (LACC). Malgré l'importance de ces journaux pour le Québec, peu de repreneurs se sont manifestés. C'est le projet de coopérative, qui était fortement appuyé par la CSN, qui a été choisi par la Cour supérieure. Les coopératives comme tous les autres repreneurs potentiels exigeaient la terminaison des régimes de retraite et d'assurance pour les retraités. Avec ou sans repreneur, les régimes auraient été terminés en raison de l'insolvabilité de Groupe Capitales Médias. Le résultat aurait donc été exactement le même pour les retraités. C'est un non-sens d'imputer la responsabilité des déboires financiers d'un régime de retraite aux syndicats, mais c'est pourtant ce qu'on tente de faire, une fois de plus, basé sur le devoir de représentation des syndicats. Comme dans White Birch, nous avons tout fait pour tenter de trouver une solution à cette situation, mais en vain. Nos avocates Me Louise-

Hélène Guimond et Me Marjorie Langlois travaillent sur ce dossier qui est encore en audition au Tribunal administratif du travail (TAT) pour au moins 17 journées d'ici la fin de 2022.

Rassemblement annuel de MABE

Comme ils le font tous les ans, les retraités de MABE ont tenu une manifestation face à l'ancienne usine située sur la rue Dickson à Montréal afin de souligner le triste rappel de la faillite de MABE Canada survenu le 25 août 2014.

Je rappelle que les retraités et les travailleuses et travailleurs actifs avaient alors perdu l'équivalent de 22 % de leur rente



ainsi que la protection de l'assurance collective et de l'assurance-vie en raison de la faillite.

Depuis cette date, le groupe de retraités mène le combat et est soutenu par leur syndicat Unifor dans divers recours. Au surplus, les retraités ont entrepris un recours collectif. En décembre 2020, ils remportaient d'ailleurs une importante victoire alors que la Cour suprême refusait d'entendre un appel de l'entreprise MABE qui tentait de s'opposer au recours.

Campagne de boycottage

Une campagne de boycottage des électroménagers de marques GE, Hotpoint, McLary et Moffat est toujours en vigueur. À ces marques, il a été ajouté celle de HAEIR, un géant chinois dans ce secteur, qui a fait l'acquisition d'une partie importante de la compagnie GE. La population est invitée à respecter cette campagne de boycottage.

Je tiens à remercier les membres des sections locales qui se sont joints aux retraités afin de les appuyer.

Historique de l'usine

Tour à tour propriété de GE, CAMCO et MABE, cette usine fait partie de l'histoire industrielle de Montréal alors qu'elle a été bâtie par le gouvernement fédéral durant la Seconde Guerre mondiale afin d'y construire, à cette époque, des chars d'assaut. Par la suite, vers la fin des années 40, General Electric l'acquiert et commence la production d'électroménagers. Connue par la suite sous l'appellation CAMCO, l'usine est vendue en 2008 à la compagnie mexicaine MABE. MABE Canada a fermé l'usine en août 2014 et déclaré faillite deux semaines plus tard. Par la suite, l'entreprise mère MABE, non touchée par la faillite, a poursuivi ses activités commerciales comme si de rien n'était, déclenchant la colère des retraités. Au cours de toutes ces années, ce sont des milliers de travailleuses et travailleurs qui ont consacré leur vie active à ces entreprises.

Négociations

Sections locales multiples | Techniciennes et techniciens de Bell

Les membres des unités des techniciennes et techniciens ont ratifié une entente de principe survenue en juillet dernier.

Il faut souligner que tout au long de la pandémie, les membres du secteur des télécommunications se sont mobilisés pour répondre à une demande sans précédent. Ils ont été essentiels pour nous garder connectés, tout en veillant à ce que les clients bénéficient de services sûrs et fiables.

L'entente d'une durée de quatre ans a été ratifiée le vendredi 13 août à la suite de réunions régionales virtuelles et d'un vote en ligne. L'entente avait été approuvée à l'unanimité par le comité de négociation et 79 % des membres ont voté en faveur.

L'entente prévoit une hausse salariale de 7,5 %, ainsi qu'un paiement forfaitaire supplémentaire de 0,5 % au cours de la première année. Le travail des membres sera protégé par de nouvelles mesures de sécurité d'emploi pour les travailleuses et travailleurs actuels, des engagements à l'égard de la création de nouveaux emplois réguliers et la reclassification de travailleurs à temps partiel en emplois à temps plein.

Je tiens à remercier et féliciter le personnel et les dirigeantes et dirigeants des sections locales qui ont travaillé très fort pour obtenir ce résultat.

Nous représentons 3 520 travailleuses et travailleurs répartis dans 32 sections locales en Ontario et au Québec qui oeuvrent à titre de techniciennes et techniciens et employées et employés auxiliaires chez Bell.



Section locale 700 | Camions Carl Thibault

Les membres de la section locale 700 de l'unité Camions Carl Thibault ont ratifié une entente de principe dans une proportion de 99 %. De très nombreuses bonifications ont été obtenues pour ce groupe, dont des augmentations salariales (incluant un rattrapage) de 12 % la première année, 3 % la deuxième et 2 % la dernière année du contrat.

Secteur du panneau

Nous avons conclu le renouvellement de trois conventions collectives dans le secteur du panneau qui prévoient de bonnes améliorations. Voici quelques détails sur le sujet.

Section locale 3057 | Norbord West Fraser | usine de La Sarre

Au début de juillet, les membres de la section locale 3057 ont ratifié une entente de principe dans une proportion de 76 %.

Pour la durée de la convention collective de quatre ans, en tenant compte des ajustements et des pourcentages des augmentations, entre 19 % et 26 % d'augmentations salariales ont été obtenues.

Plus précisément, des ajustements salariaux de l'ordre de 2,50 \$/heure pour le groupe de la maintenance et de 1 \$/

heure pour la production ont été conclus avec des augmentations salariales de 2 % les deux premières années et 2,5 % les deux dernières. De nombreux autres gains ont aussi été obtenus. L'usine de La Sarre emploie 120 membres d'Unifor qui fabriquent des panneaux OSB de spécialité.

Section locale 1200 | Uniboard | usine de Sayabec

Les membres ont ratifié une entente de principe au cours de l'été. Au nombre des faits saillants de cette nouvelle convention collective :

- Ajustements salariaux de 1 \$/heure pour les métiers et 0,75 \$/heure pour la production rétroactivement pour la période entre le 20 mai 2020 au 23 mai 2021;
- À compter du 23 mai 2021 : 1 \$/heure pour les métiers sans téléavertisseur, 2 \$/heure pour les métiers avec téléavertisseur et 0,75 \$/heure pour la production;
- Augmentations salariales de 2 % les deux premières années (rétro à mai 2020) et 2,5 % les deux suivantes;
- Fusion entre les sections locales 1200 et 1201;
- Et de nombreuses autres bonifications aux conditions de travail.

L'usine de Sayabec emploie 320 membres d'Unifor qui fabriquent des panneaux pour la production de meubles.

Section locale 23 | Produits forestiers Arbec

Le renouvellement de la convention collective a été conclu le 13 septembre 2021 avec des ajustements salariaux de 2,25 \$/heure pour les corps de métier, 5 \$/heure pour les

électriciens avec licence et des augmentations salariales générales de 0,85 \$, 0,65 \$, 0,65 \$, 0,65 \$ et 0,70 \$. Une prime de signature de 3 500 \$ à chaque salarié, deux jours fériés supplémentaires ainsi que le règlement de tous les griefs ont aussi été conclus.

L'usine Produits forestiers Arbec est située à Champlain à côté de Shawinigan et emploie 110 membres. On y fabrique des panneaux.

Voie maritime du Saint-Laurent

Section locale 4320 | Groupe entretien | 150 membres

Une entente de principe a été ratifiée à 78 % par les membres. Il s'agit d'un contrat de deux ans, ce qui correspond à la période où l'actuelle corporation de la Voie Maritime du Canada est encore sous contrat de service avec le gouvernement fédéral. Un appel d'offres sera fait pour la prochaine période et nous ne savons pas si une autre entité prendra la relève ou si la présente corporation remportera l'appel d'offres. Des augmentations salariales de 2,5 % par année ont été conclues de même que d'autres bonifications. L'employeur a retiré toutes ses demandes de concessions. Cependant, nous n'avons pas pu infirmer la décision de déménager la base de travail de Beauharnois vers Brossard.

Section locale 4319 | Groupe des superviseurs – 60 membres

Au moment de la rédaction du présent rapport, les parties avaient conclu une entente de principe devant être votée le 19 novembre. À suivre.

Secteur de l'hôtellerie

Sections locales 2609 et 4536 | Centre Sheraton et Delta Montréal.

Deux ententes de principe ont été ratifiées pour ces hôtels. Dans les deux cas, les employeurs ont présenté entre 150 et 185 demandes de concessions. Grâce au travail des membres du comité de négociation et du représentant national au dossier, l'employeur a reculé sur la totalité des concessions.

Nous sommes évidemment conscients des difficultés rencontrées dans le secteur, mais il n'était pas question qu'on profite de la crise de la pandémie pour sabrer dans les conditions de travail. De toute manière, alors que la main-d'œuvre est difficile à trouver, ça n'aurait eu aucun sens d'amoinrir les conditions de travail.

Je tiens à souligner le travail de nos militantes et militants dans ces négociations, mais aussi plus largement dans le secteur de l'hôtellerie. Je sais combien la situation a été difficile pour vous tout au long de la pandémie. Vous avez fait preuve de grande ténacité et surtout, vous avez su maintenir la solidarité et la détermination malgré la crise. Chapeau !

Section locale 666 I Mine Niobec

Une entente de principe conclue en mai dernier a été approuvée par les membres de la section locale. Les principaux gains sont :

- 2,5 % par année en augmentation salariale pour un contrat de trois ans;
- Augmentation de 1 % de la cotisation de l'employeur au fond de retraite.
- Un rattrapage salarial de 0,75 \$/heure pour les salariés de métier.

La section locale représente 350 membres qui travaillent à l'extraction du niobium, un métal exploité dans seulement trois mines dans le monde. Le niobium est un agent d'alliage qui offre des propriétés uniques aux matériaux auxquels il est ajouté. Par exemple allié à de l'acier, il permet d'améliorer sa résistance tout en l'allégeant. Il est utilisé dans une foule d'industrie comme l'automobile, l'aérospatiale et la construction par exemple.

Section locale 728 I Halo-Pharma Cambrex

Les membres à l'emploi de Halo Pharma-Cambrex à Mirabel ont appuyé dans une proportion de 80 % le projet de convention collective qui contient de nombreuses améliorations aux conditions de travail. Je voulais souligner tout particulièrement la création d'un poste d'intervenante auprès des femmes et des congés pour violence familiale.

Halo Pharma-Cambrex est une entreprise pharmaceutique basée à Mirabel qui emploie 80 membres d'Unifor dont plus de 70 % sont des femmes.

Négociations à venir

Sections locales multiples I Bell - employées de bureau I Ontario et Québec

Le début des négociations a été reporté tant et aussi longtemps qu'il n'y aura pas une entente entre les parties ou une décision du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) sur la question du maintien des services essentiels.

Bell prétend que plus de 900 salariées de l'unité devraient être considérées comme travailleuses essentielles en cas de conflit. Sur une accréditation qui compte 5 000 personnes salariées, ça représente près du quart de nos membres qui seraient obligées de demeurer au travail en cas de grève ou de lock-out. Ça n'a évidemment aucun sens. Nous estimons de notre côté qu'aucune salariée n'est essentielle. Ce que nous avons proposé, c'est un engagement à assurer un nombre de salariées minimal disponible le temps d'effectuer les travaux inhérents à la situation urgente en cas de conflit de travail.

Nous n'avons cependant pas pu nous entendre avec Bell. Le dossier a donc été transmis au CCRI qui rendra une décision.

Sections locales multiples / Bell Solutions technique - BST

Au moment de la rédaction du présent rapport, le travail de préparation du cahier de négociations battait son plein. Les parties devraient débiter les négociations vers la fin janvier ou au début février.

VIA Rail - conventions 1, 2 et 3

Au moment de la rédaction du présent rapport, les négociations devaient commencer dans la semaine du 21 novembre à la demande de l'employeur. Initialement les négociations auraient dû débiter le 21 octobre. Bien que les activités des trains sur les différents réseaux du pays sont en mode de reprise croissante, ce n'est qu'à l'été 2022 que Via compte revenir à 100 % de sa capacité.

Il faut préciser que la CSN est toujours active dans sa campagne de maraudage du groupe VIA 3. Nos équipes sont à l'écoute de ce qui se passe sur les lieux du travail et sont prêtes à intervenir lorsque ce sera pertinent de le faire.

Section locale 510 / Pratt & Whitney

Au moment de la rédaction du présent rapport, le cahier des demandes était en voie d'être adopté. Les négociations devraient se tenir avant la période des fêtes. Il est déjà prévu de tenir une assemblée le 11 décembre prochain soit pour présenter une entente ou une offre ou encore pour demander un mandat de grève selon les résultats de la négociation. L'unité a eu quelque 600 mises à pied en raison de la COVID 19. La section locale a réussi à amortir environ 50 % de ces mises à pied avec des départs à la retraite. Au moment de la rédaction du présent rapport, pratiquement tous les membres avaient été rappelés, il n'en restait qu'une trentaine sur la

liste de rappel. Le travail revient graduellement, et les dirigeants syndicaux sont confiants pour les mois et années à venir.

Sections locales multiples / Convention modèle de l'industrie du papier dans l'Est du Canada

Puisqu'une période légale ouverte pourrait permettre des maraudages dans nos usines assujetties au contrat modèle du papier, nous avons déjà commencé le travail de mobilisation dans ces milieux de travail. Resignature des cartes de membres, distribution du sondage pour les demandes syndicales, rencontres, rien n'est épargné pour nous mettre en mode action. La conférence salariale des sections locales se déroulera en février prochain pour établir les demandes et choisir la compagnie cible. Les négociations devraient se dérouler au printemps prochain alors que le contrat modèle expire à la fin avril.

Scène politique

Élections municipales

C'est un vent de renouveau, de jeunesse et de représentativité qui a soufflé sur les élections municipales québécoises le 7 novembre dernier.

L'élection de plusieurs femmes à la tête des plus grandes villes du Québec mérite d'être soulignée tout comme l'âge des élues et élus. La diversité doit aussi être mentionnée alors que quelques élues et élus issus des communautés autochtones et de couleur ont été choisis par leurs électeurs pour les représenter.

Montréal évidemment avec un deuxième mandat fort en faveur de Valérie Plante a déjoué les pronostics de plusieurs sondeurs. S'agissait-il d'un appui ou d'un vote de contestation envers Denis Coderre ? Bien difficile à dire, probablement un peu des deux. Mais quoiqu'il en soit, cette victoire de la mairesse Plante augmente son rapport de force alors qu'elle aura à négocier de nombreux dossiers avec les divers paliers de gouvernements. J'attire votre attention sur le fait que pour la première fois de son histoire, notre métropole sera dirigée par deux femmes avec la nomination de Dominique Ollivier au poste de présidente du comité exécutif de Montréal. Nouveau moment historique alors que pour la première fois, une femme noire occupera ce poste prestigieux.

En tant que femme, Valérie Plante ne sera pas seule, puisque plusieurs mairesses ont aussi été élues dont

certaines dans les plus importantes villes du Québec. Pensons à Gatineau (France Bélisle), 4^e ville en importance au Québec, Longueuil (Catherine Fournier), 5^e rang des villes les plus importantes et Sherbrooke, 6^e en importance (Évelyne Beaudin). Et de nombreuses autres ont aussi remporté leur élection partout au Québec.

Environnement, crise du logement et transport en commun sont très certainement des sujets prioritaires identifiés par une majorité d'élus des grandes villes, femmes et hommes confondus. Ce sera intéressant de voir comment cette nouvelle génération viendra brasser les cartes dans nos communautés.

Sur une note plus inquiétante, je joins ma voix aux nombreuses personnes qui ont exprimé leur déception si ce n'est carrément leur inquiétude face à un si faible taux de participation. Ce n'est pas normal qu'aussi peu de gens se sentent concernés par l'élection d'un gouvernement qui régit pourtant leur quotidien de manière concrète. Ce lent et constant glissement vers le bas dans la participation de la population aux élections n'est pas bon signe pour la santé de notre démocratie. Il nous faut continuer d'agir auprès de nos membres en rappelant l'importance d'exercer son droit de vote à tous les niveaux.

Scène politique québécoise

Le gouvernement caquiste en mode électoral

Malgré que ce soit une pratique courante des gouvernements de proroger en cours de mandat la session parlementaire, cette manœuvre du gouvernement Legault s'inscrit à un an des élections et ne dupe personne. Il apparaît clairement que le gouvernement caquiste a déjà amorcé sa campagne électorale en présentant son bilan et en annonçant ses différents chantiers prioritaires dont une ambitieuse réforme du régime de la santé!

Si l'on se fie à ce qui s'est fait dans les négociations dans le secteur public ou encore avec la réforme du régime de santé et sécurité, il y a de quoi s'inquiéter. Sous l'égide de la FTQ, nous avons d'ailleurs rappelé l'importance de travailler ensemble en maintenant un dialogue social pour trouver des solutions aux problèmes auxquels nous faisons face.

Projet de loi 59 | Réforme du régime de santé et sécurité

Depuis le dépôt du projet de modernisation de la Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST) et de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) en octobre 2020, nos organisations n'ont cessé de réclamer des ajustements et des bonifications. Nous avons participé de bonne foi à tous les travaux visant à améliorer la santé et sécurité des travailleurs et travailleuses, mais malheureusement nous sommes forcés de constater que toutes nos organisations sont insatisfaites du projet de loi. C'est dans ce contexte qu'en marge de l'adoption du projet de loi, les membres du bureau de la FTQ dont je fais partie ont réclamé le rejet pur et simple du projet de loi.

C'est une aberration en soi que nous n'ayons pas pu profiter de la première réforme depuis plus de 40 ans de notre régime de santé et sécurité pour corriger les lacunes, et que ce soit plutôt l'inverse qui se soit produit. Et ce n'est pas faute d'avoir fait pression auprès des élus de l'Assemblée nationale. En fait, cela a été une des plus importantes campagnes de mobilisation intersyndicales jamais menées depuis les 30 dernières années. Il faudra bien en tenir compte lors des prochaines élections malgré que pour la population en général, malheureusement ce n'est pas le genre de sujet qui retient l'attention.

« À la FTQ, la cinquantaine de dirigeants et dirigeantes réunis en Bureau de direction élargi représentant l'ensemble des syndicats affiliés ont adopté une résolution d'urgence rejetant le projet de loi no 59. Les travailleurs et travailleuses que nous représentons sont extrêmement déçus du projet de loi qui complique inutilement la reconnaissance des maladies professionnelles, limite l'accès à une réadaptation convenable, complique le travail du représentant en prévention et en plus d'intégrer la notion du multiétablissements rend inopérants les mécanismes de prévention », déclare le président de la FTQ, Daniel Boyer.

Je veux remercier les nombreuses sections locales qui ont participé aux manifestations dans ce dossier. Ces actions ont été nombreuses et se sont déroulées pendant de longs mois, souvent à la dernière minute. Je tiens à souligner votre militantisme et votre présence continue.

Projet de loi 96 | Réforme de la Charte de la langue française

Ai-je besoin de rappeler combien la langue française est en continuel recul au Québec ? Au milieu d'un continent nord-américain dominé par l'anglais il faut apporter des modifications pour stopper l'érosion. Et c'est ce que plus de 70 % de la population pense selon un sondage Léger réalisé à la demande de la FTQ.

Comme plusieurs d'entre vous le savent, la question de la langue française a toujours été chaudement défendue par notre centrale la FTQ. C'est dans ce contexte que nous avons déposé un volumineux mémoire en commission parlementaire qui portait sur l'étude du projet de loi no 96, Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français. En encadré vous pourrez prendre connaissance d'un extrait du rapport des dirigeants de la FTQ au dernier conseil général qui présente quelques-unes de nos revendications. Pour consulter le mémoire en détail, rendez-vous [ICI](#).

Extrait du rapport des dirigeants de la FTQ – 27 octobre 2021

« La question du français comme langue du travail était au coeur des recommandations du volumineux mémoire de la centrale. « Tout en appuyant les principes du projet de loi no 96, nous souhaitons que des améliorations soient apportées au projet de loi. La langue française doit être protégée, que ce soit au travail ou dans la société », a déclaré, par voie de communiqué de presse, le secrétaire général de la FTQ, Denis Bolduc.

La FTQ a salué la volonté d'appliquer les mesures sur la langue du travail dans les entreprises de 25 employés et plus plutôt qu'auprès des entreprises de 50 employés et plus comme c'est actuellement le cas. Conséquemment, des programmes de francisation conduisant à la certification s'appliqueront dans ces entreprises.

Cependant, la FTQ aurait souhaité que la présence des comités de francisation dans les entreprises devienne la norme dès que l'entreprise compte 50 employés et plus. Le statu quo à 100 employés envoie un message un peu ambigu sur l'implication des travailleurs et travailleuses dans ce processus de francisation. La FTQ a aussi proposé une nouveauté : l'instauration des comités de francisation dans le secteur public et plus particulièrement dans les hôpitaux, les institutions scolaires postsecondaires ainsi que dans les municipalités.

Une grande majorité de revendications de la FTQ visant à renforcer le travail des membres des comités de francisation ont été reprises dans ce projet de loi. Notamment, les représentants des travailleurs et des travailleuses devraient être mieux entendus au sein de ces comités puisqu'un des leurs deviendra en quelque sorte un coprésident du comité de francisation. La FTQ salue aussi le fait que ces mêmes comités de francisation vont devenir responsables de l'application des programmes de francisation et non plus seulement l'employeur.

La centrale a aussi rappelé l'importance d'améliorer la francisation des personnes immigrantes qui arrivent sur le territoire du Québec. Elle a rappelé au gouvernement qu'un tel succès est lié à une offre de cours de français pendant les heures de travail et sur les lieux de travail. La FTQ espère donc que le gouvernement du Québec ainsi que le nouveau guichet d'accueil en la matière, Francisation Québec, pourront répondre favorablement à cette idée. »

Salaire minimum à 18 \$ - (extrait en partie du rapport des dirigeants de la FTQ)

En mai dernier, le Conseil général de la FTQ a adopté la mise à jour de notre campagne pour le salaire minimum. Comme nous l'avions mentionné lors du dernier Conseil général, nous attendions le résultat des consultations de nos partenaires dans l'objectif de lancer, au moment opportun, une campagne conjointe regroupant le plus grand nombre d'organisations possible.

Le 7 octobre dernier, la FTQ a profité de la Journée mondiale pour le travail décent pour affirmer, lors d'une sortie conjointe avec la CSN, la CSQ, la CSD, le SPGQ, le SFPQ, le Front de défense des non-syndiqués et le Collectif pour un Québec sans pauvreté, que le salaire minimum nécessaire pour permettre aux travailleurs et travailleuses du Québec de sortir de la pauvreté s'établit dorénavant à 18 \$ l'heure.

En se basant sur différents indicateurs, en consultant leurs membres, en réalisant des entrevues et un sondage auprès des personnes à faible salaire, les organisations en sont arrivées à fixer leur nouvelle revendication en matière de salaire minimum à 18 \$ l'heure. C'est sur la base de ce constat que plusieurs organisations ont déjà adopté dans leurs instances cette revendication et que d'autres consulteront leurs membres au cours des prochaines semaines. À l'heure où les employeurs décrient une pénurie de main-d'œuvre, il est d'autant plus important de rehausser les conditions de travail.

Une rencontre est prévue en novembre avec l'ensemble des organisations afin de coordonner, au sein d'une large coalition, des activités nationales et régionales de sensibilisation et de mobilisation sur cet enjeu.



Élections fédérales

« *Quatre trente sous pour une piastre* », voilà ce qui pourrait résumer ce grand exercice de démocratie que nous avons vécu en septembre dernier. Comme à notre habitude, nous avons interpellé les partis politiques afin de faire valoir nos revendications traditionnelles. Tant du côté national, nous avons notre plate-forme « *Rebâtir en mieux* » axée sur cinq grands thèmes : sécurité du revenu des travailleuses et travailleurs (réforme de l'assurance-emploi), emplois verts et décarbonisation, infrastructures essentielles, rebâtir la capacité industrielle intérieure, appliquer des conditions strictes aux programmes de soutien des entreprises. Pour plus de détails, consultez le <https://rebatirenmeux.unifor.org/>.

Résumé du programme d'Unifor Rebâtir en mieux Sécurité du revenu

Aucun travailleur ou travailleuse ne devrait vivre dans la pauvreté. Le gouvernement doit mettre en place un système de sécurité du revenu solide qui corrige les failles de l'assurance-emploi, renforce les normes d'emploi et augmente la sécurité des emplois. Aujourd'hui et pour

l'avenir, les travailleuses et travailleurs canadiens méritent nettement mieux.

Emplois verts et décarbonisation

Le Canada a besoin d'un investissement massif et historique dans les technologies propres, les infrastructures vertes et la création d'emplois qui y sont associées. Nous pouvons y parvenir en mettant l'accent sur un fonds permanent pour le transport en commun axé sur les technologies sans émissions, en construisant et en rénovant des logements abordables pour réduire l'impact environnemental, en investissant dans l'innovation propre dans le secteur automobile et d'autres secteurs, et en établissant un fonds de transition juste ciblé.

Infrastructures essentielles

Les gouvernements doivent agir rapidement en ce qui concerne les investissements attendus depuis longtemps dans les infrastructures publiques. Ils devraient profiter de cette occasion pour mettre fin aux avis à long terme sur l'eau potable dans les réserves des Premières Nations. Exiger que les outils, les matériaux et les équipements proviennent de fournisseurs canadiens, dans la mesure du possible, catalyserait la production nationale.

Rebâtir la capacité industrielle intérieure

La capacité de bâtir et de créer au Canada est importante. Il faut mettre en place un nouvel environnement politique, axé à la fois sur l'incitation au progrès technologique et sur la nécessité de créer des emplois tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Des conditions strictes et exécutoires à appliquer aux programmes de soutien aux entreprises

L'ampleur de cette crise indique que les entreprises, grandes et petites, auront besoin de prêts et de subventions afin de résister à la forte baisse de la demande de produits et de services. Les gouvernements doivent veiller à ce que tout plan de sauvetage s'accompagne de conditions strictes et exécutoires qui profitent directement aux travailleuses et travailleurs, et non aux cadres et aux actionnaires.

Divers

À quand des élections proportionnelles ?

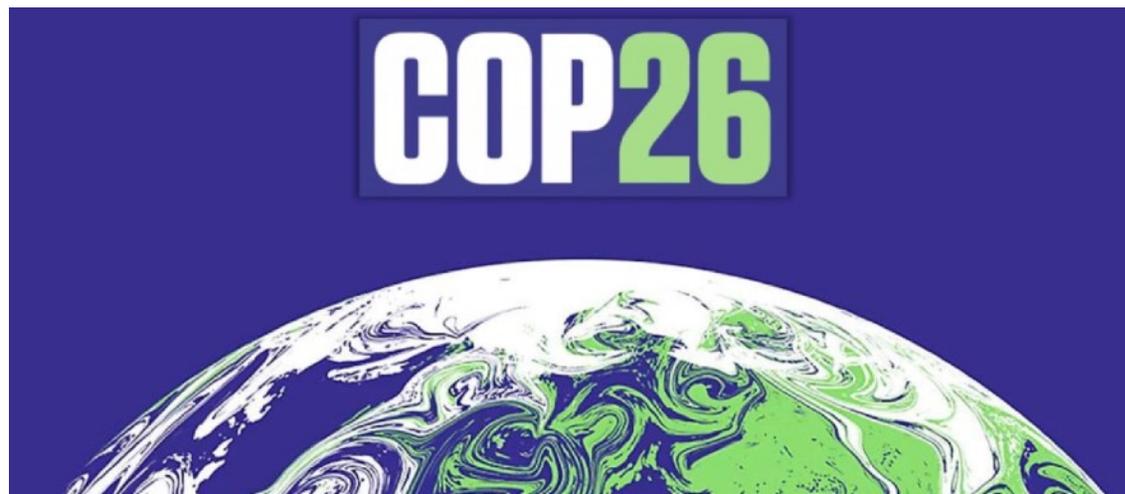
L'absence du rappel du projet de loi 39 sur la réforme du mode de scrutin québécois marque une promesse brisée de la part du premier ministre François Legault. Lui qui avait promis de s'occuper de cette question avant les prochaines élections prétend maintenant que le temps manque et qu'il est devenu impossible de procéder à des changements avant la prochaine élection. Après le gouvernement fédéral de Justin Trudeau qui a lui aussi reculé face à cette réforme, il semble que nous ne soyons pas près de voir le vote proportionnel instauré au Québec et au Canada.

La FTQ qui fait partie de la « Coalition pour une réforme électorale maintenant ! » et de « Mouvement Démocratie Nouvelle (MDN) » poursuit ses actions pour faire pression sur le gouvernement québécois de François Legault afin qu'il rappelle le projet de loi et s'engage à réformer le système électoral pour l'élection de 2026.

Dossier de l'environnement et COP 26

Au sortir de la COP 26 qui s'est tenue du 1^{er} au 12 novembre à Glasgow en Écosse, un consensus assez clair est apparu sur les résultats jugés nettement insuffisants par la plupart des experts dans la lutte aux gaz à effet de serre. La FTQ comme plusieurs autres organisations syndicales qui ont pris part à l'événement a d'ailleurs réagi en ce sens dans un **communiqué de presse** émis le 15 novembre dernier.

Comme nous l'avons toujours demandé, il faut cependant que des mesures de transitions soient mises en place pour la création de bons emplois en remplacement de ceux qui pourraient être perdus dans cette lutte contre les changements climatiques. Nous réclamons entre autres la mise en place d'un groupe de travail sur la transition juste, des programmes de protection sociale, d'éducation et de renforcement des compétences pour les travailleurs et travailleuses et de bien identifier les besoins du marché de l'emploi en matière de main-d'œuvre. Pour cela, les travailleurs et les travailleuses doivent faire partie prenante des consultations et discussions.



Qu'est-ce que c'est la COP 26 ?

La Conférence des Parties (COP-26) est un sommet international qui réunit 197 nations pour discuter de changements climatiques et tenter de fixer des objectifs communs pour contrer le réchauffement planétaire.

Cet événement est organisé sous l'égide de l'Organisation des Nations Unies et de la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques, un traité international signé par la quasi-totalité des pays.

Le 26 se réfère au nombre de rencontres qui se sont déroulées jusqu'à maintenant. La COP se tient dans des pays différents à chaque édition. La dernière a eu lieu à Glasgow en Écosse du 1^{er} au 12 novembre dernier.

C'est un engagement ferme d'Unifor et de notre centrale syndicale, la FTQ à cet égard. Celle-ci est d'ailleurs très active en matière d'environnement alors qu'elle participe et initie plusieurs activités en collaboration avec d'autres organisations de la société civile. Vous pouvez constater dans l'encadré ci-joint quelques-unes de leurs dernières actions et prises de position.

Activités de la FTQ en matière de transition juste – extrait du rapport des dirigeants de la FTQ – octobre 2021

Laboratoires de transition juste

Les laboratoires de transition juste se poursuivent à la FTQ dans les endroits suivants : Énergir (SEPB-463), secteur des plastiques (Métallos, UES 800 et Unifor), Brasseurs du Nord (TUAC-501) et dans les CPE (Métallos et SQEES-298). Ces laboratoires visent à planifier la décarbonation des milieux de travail, le maintien des emplois, l'amélioration des conditions de travail et le dialogue social avec les communautés directement touchées par les secteurs d'emploi en transition. La FTQ accompagne les syndicats dans leurs démarches.

Mémoire FTQ sur la transition équitable axée sur l'humain déposé dans le cadre de la consultation du gouvernement du Canada

La FTQ a multiplié ses efforts pour se faire entendre dans la présente consultation fédérale sur la transition équitable. Elle a été invitée à une table ronde de consultation et a déposé un mémoire. Le secrétaire général a réitéré au gouvernement fédéral l'importance d'impliquer les travailleurs et les travailleuses dans les plans de transition énergétique des milieux de travail et de s'assurer d'un financement adéquat.

Activisme actionnarial dans les désinvestissements des hydrocarbures

La FTQ a organisé le 15 juin dernier, un premier atelier sur l'activisme actionnarial. Les comités régimes de retraite et assurances collectives, ainsi que celui sur l'environnement de la FTQ ont été invités à y participer. À noter que des organisations de la société civile ont également participé à cet atelier. La FTQ poursuivra ses travaux avec l'ensemble de ces personnes participantes.

Groupe de travail FTQ

Coordonnés par la FTQ et ayant comme objectif de réaliser les dernières résolutions du Congrès de la FTQ, des groupes de travail poursuivent leurs travaux :

- Énergie nucléaire : Représentation politique et éducation*
- Transport collectif : Élaboration d'un énoncé de politique*
- Ajustement carbone à la frontière : Préparation des interventions politiques*
- Communauté de pratique climatique FTQ : Mise en place des conditions favorisant la mobilisation des milieux de travail*

Train à grande fréquence

Le 6 juillet dernier, le gouvernement fédéral a lancé le processus d'approvisionnement pour la mise en oeuvre d'un train à grande fréquence (TGF) dans le corridor Québec-Toronto. À la suite de cette annonce, la FTQ a envoyé une lettre au ministre fédéral des Transports, Omar Alghabra, afin de s'assurer d'un seuil minimal de contenu local dans l'octroi des contrats et pour que des mesures soient prises pour assurer un impact environnemental minimal.

Forum mondial sur l'économie circulaire

Le Canada accueillait virtuellement, du 13 au 15 septembre 2021, le Forum mondial sur l'économie circulaire. Le secrétaire général était panelliste et y a présenté la vision de la centrale sur la Transformation des entreprises et des milieux de travail. Le Forum était organisé par Environnement et Changement climatique Canada et le fonds finlandais d'innovation Sitra.

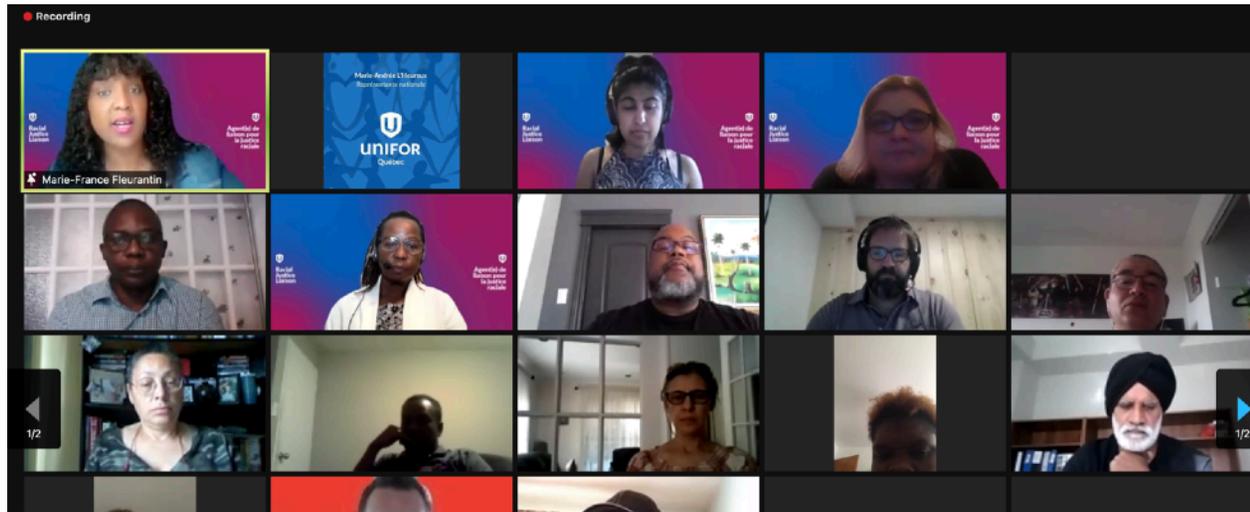
Projet de loi C-12, Loi sur la carboneutralité

La FTQ a été invitée à deux reprises en consultation parlementaire fédérale pour expliquer les grandes lignes de son mémoire dans le cadre du projet de loi C-12 sur la carboneutralité. La centrale a exprimé son souhait de voir le Canada atteindre la carboneutralité rapidement, faisant écho aux catastrophes naturelles de l'été dernier, mais que les plans ne peuvent se faire sans une transition juste pour les travailleurs et les travailleuses. Le projet de loi a finalement été adopté en tenant compte des principales revendications de la FTQ.

Forum des transitions écologiques et sociales

La FTQ a été très active dans la planification du Forum des transitions écologiques et sociales, organisé par la Centrale générale du travail (CGT), le Global Labour Institute de Paris et le Trade Unions for Energy Democracy. Cet événement a rassemblé de façon virtuelle des milliers de syndicalistes partout sur la planète. Le secrétaire général a participé à un panel d'ouverture et l'ensemble des membres du comité environnement de la FTQ ont participé à des panels ou à l'élaboration de certains ateliers. Un appel a été lancé à la fin du Forum et la FTQ l'a appuyé. Les instigateurs se rencontreront à nouveau à Glasgow lors de la COP26 et poursuivront la planification des travaux. L'un des acquis souhaités par la FTQ était de créer un réseau francophone de syndicats travaillant sur les enjeux climatiques. Ce souhait est maintenant réalisé.

Activités syndicales



de cet événement au cours du Conseil québécois.

Le forum s'inscrit dans les actions mises en place par notre syndicat pour combattre le racisme et les obstacles à l'implication des membres issus des communautés culturelles et autochtones au sein de notre structure.

Des outils sont actuellement en voie de développement par l'équipe des agentes de liaison pour la justice raciale sous la supervision de la directrice des droits de la personne Christine Maclin. L'objectif est d'offrir une boîte à outils aux dirigeantes et dirigeants des sections locales et aux membres afin de combattre les injustices raciales tant dans nos milieux de travail qu'au sein d'Unifor.

Forum sur la justice raciale

En septembre dernier, j'ai pris part à ce forum organisé dans toutes nos régions administratives au pays. Pour le Québec, c'est notre agente de liaison pour la justice raciale, Marie-France Fleurantin qui a organisé et animé l'événement. Toute une rencontre où nous avons pu entendre des témoignages émouvants, voire choquants tout comme des présentations instructives sur la réalité des gens issus de l'immigration et des communautés culturelles ou autochtones.

C'est aussi une occasion de tisser des ponts entre des membres de sections locales différentes. Une opportunité d'ouvrir nos esprits envers les communautés racialisées. Vous aurez d'ailleurs l'occasion d'entendre un compte rendu

États généraux sur le syndicalisme

La FTQ poursuit ses travaux de réflexion entourant la tenue des états généraux sur le syndicalisme. La CSN, la CSQ et la CSD sont disposées à aller de l'avant et les discussions sont en cours concernant, entre autres, les objectifs de ces travaux, les thèmes de discussion, le format et les modalités de participation.

Marche mondiale des femmes – 17 octobre 2021

Des membres d'Unifor se sont joints à la marche mondiale des femmes édition 2021 dans les rues de Montréal. Plusieurs actions étaient organisées à l'occasion de la 5^e marche mondiale qui a culminé par la journée du 17 octobre. Je rappelle les cinq enjeux déterminés par le collectif qui dirige la marche mondiale au Québec : la pauvreté, les

La Marche mondiale des femmes se déroule tous les cinq ans dans des dizaines de pays dans le monde. L'événement a pris naissance ici au Québec alors que la Fédération des femmes du Québec avait organisé la fameuse marche « Du pain et des roses » contre la pauvreté et la violence contre les femmes en 1995. Devenue internationale par la suite, elle s'organise à travers le monde depuis à l'exception de l'an dernier alors qu'en raison de la Covid-19, les activités ont été reportées à cette année.

violences faites aux femmes, les enjeux concernant les femmes migrantes, immigrantes et racisées, la justice climatique et la revendication concernant les femmes autochtones.



Assemblée des actionnaires du Fonds de solidarité du Québec

Le 25 septembre dernier, l'assemblée annuelle des actionnaires du Fonds de solidarité FTQ se tenait en mode virtuelle à l'occasion de laquelle les membres du conseil d'administration ont été élus et ou confirmés. En effet, si certains syndicats comme le nôtre ont une place réservée au sein du conseil d'administration en raison du nombre de membres, d'autres affiliés à la FTQ doivent se faire élire pour y siéger. Cette année encore, nos collègues des syndicats affiliés qui se présentaient ont été élus. Je profite de l'occasion pour vous remercier d'exercer vos droits de vote en fonction de nos recommandations à cet égard.

Je tiens finalement à souligner que nous profitons toujours de la tenue de l'assemblée générale annuelle pour rencontrer nos responsables locaux (RL) au sein des sections locales d'Unifor avec Jean Martel, le coordonnateur à la souscription du Fonds de solidarité affecté à Unifor. La rencontre virtuelle m'a donné l'occasion d'échanger avec les membres comme je le fais tous les ans. Je tiens à signaler que bon an mal an, Unifor est l'un des syndicats qui rapporte le plus de contribution au Fonds de solidarité FTQ parmi tous les syndicats affiliés. Et ça, c'est le résultat du travail de nos RL, bravo à toutes et tous !

Campagne « Nos télécoms, nos emplois »

Il s'agit d'une campagne conjointe avec le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP – qui représente des membres chez Vidéotron et Telus notamment) pour contrer la délocalisation des emplois dans le secteur des télécommunications et demander une loi anti-briseur de grève au fédéral. Il faut dans un premier temps souligner le caractère exceptionnel de cette campagne alors que c'est une première fois que deux syndicats affiliés à la FTQ se joignent ainsi à une campagne de pression. Nous avons organisé plusieurs rassemblements, bâti un site Internet <https://www.nostelecomsnosemplois.ca/> conçu un dépliant explicatif et mis en place une campagne d'action (envoi d'une lettre aux ministres responsables). Vous trouverez d'ailleurs en encadré, le contenu de notre dépliant qui présente notre argumentaire afin d'amener le gouvernement fédéral à encadrer davantage la délocalisation d'emplois canadiens et québécois et les confits de travail.

Recommandation

Que les sections locales d'Unifor-Québec partagent l'appel à l'action auprès de leurs membres en signant la lettre adressée aux ministres fédéraux en se rendant sur le site www.nostelecomsnosemplois.ca.

Les Québécois nous appuient

Selon un sondage commandé par le SCFP-Québec tout juste avant la pandémie et le ralentissement économique, 86 % des Québécoises et Québécois sont d'avis que les entreprises qui dégagent des profits et touchent des subventions devraient se voir interdire de délocaliser des emplois à l'extérieur de nos frontières. Plus de 80 % d'entre eux sont inquiets de ce phénomène et pensent que cela nuit à l'économie régionale (89 %). L'interdiction des délocalisations non justifiées permettrait également de rassurer les 84 % de citoyennes et citoyens qui sont inquiets pour leurs données personnelles¹.



Nos télécoms, nos emplois.

PASSEZ À L'ACTION!

RENDEZ-VOUS AU
nostelecomsnosemplois.ca

Envoyez
un message clair au
gouvernement canadien

Les services
des télécoms
doivent demeurer
LOCAUX
et **SÉCURISÉS!**



nostelecomsnosemplois.ca

¹ CROP, Perceptions des Québécois à l'égard des entreprises de télécommunications, mars 2020.

Les télécoms canadiennes exportent des milliers d'emplois

Saviez-vous que les entreprises de télécommunications utilisent couramment de la main-d'œuvre basée à l'étranger pour soutenir leurs activités au Canada? Malgré le fait que les grandes télécoms canadiennes bénéficient de subventions et d'autres protections de la part du gouvernement fédéral et du Québec, certaines de ces entreprises ont délocalisé des dizaines de milliers d'emplois à l'extérieur du pays. Ce n'est pas acceptable!

Des entreprises très rentables

Les conglomérats propriétaires des compagnies de télécommunication sont pourtant très rentables, affichant des revenus totaux de plus de 60 milliards de dollars et des bénéfices nets combinés de près de 7 milliards de dollars, en 2020.

RÉSULTATS 2020	Revenu	Bénéfice net
BCE	22 883 000 000 \$	2 699 000 000 \$
Telus	15 463 000 000 \$	1 260 000 000 \$
Rogers	13 916 000 000 \$	1 592 000 000 \$
Shaw	5 407 000 000 \$	688 000 000 \$
Québecor	4 317 800 000 \$	617 400 000 \$
	61 986 800 000 \$	6 856 400 000 \$

Sources : Rapports annuels 2020 de BCE, Telus, Rogers, Shaw et Québecor.

De généreuses subventions publiques

À l'ère où les télécommunications sont essentielles à l'économie, les gouvernements investissent des sommes importantes pour que toutes les régions soient desservies par des réseaux performants.

Gouvernement fédéral :
6,45 milliards de dollars

Gouvernement du Québec :
plus d'un milliard de dollars

Subventions combinées 2015-2027

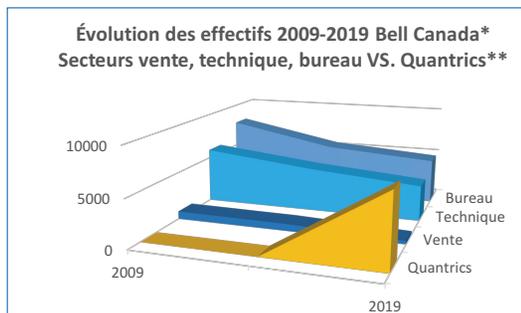
7,5 milliards \$

Sources : Gouvernements du Canada et du Québec.

Recevoir d'une main, couper de l'autre

Malgré les subventions reçues et des marges bénéficiaires appréciables (8 % à 14 %), les entreprises canadiennes de télécommunication ne s'empêchent pas de supprimer des emplois ici pour les transférer à l'étranger. Certaines vont même jusqu'à créer des filiales dans d'autres pays dont le seul but est d'offrir des services à la clientèle québécoise et canadienne.

Il est difficile d'obtenir un portrait complet des pratiques de délocalisation d'emplois. Cela dit, la baisse continue des effectifs basés au pays de certaines compagnies témoigne d'une tendance claire : à mesure que des emplois sont supprimés ici, de nouveaux postes sont créés à l'étranger. À titre d'exemple, la croissance des effectifs d'une filiale de Bell située aux Philippines le démontre bien.



* Membres des unités d'accréditation Unifor au Québec et en Ontario
** Filiale détenue par Bell Canada aux Philippines

Des conditions de travail déshumanisantes

En oeuvrant dans ces pays et bien d'autres (Roumanie, Île Maurice, Inde, El Salvador, Guatemala, etc.), les entreprises de télécom profitent aussi d'une réglementation du travail plus laxiste et d'un contexte économique qui pousse les salariés à accepter des pratiques de gestion dénoncées au Québec ou qui sont tout simplement interdites. Dans un rapport d'enquête commandé par Unifor en 2020, les salariés d'un des sous-traitants interviewés ont rapporté les faits suivants :

À l'embauche, les salariés doivent passer un test de rayon X et soumettre des échantillons d'urine, de sang et de matières fécales

Les 2/3 des femmes ont été questionnées à savoir si elles étaient enceintes ou planifiaient le devenir

La majorité du personnel a subi des tests de dépistage de drogues lors de l'embauche et de manière continue par la suite

1 salarié sur 6 a signalé avoir souffert d'infections urinaires en raison du manque de temps de pause-toilette

Source : Quantrics, Rapport de BPO Industry Employees Network and EILER, mars 2020

Des pratiques qui mettent nos données à risque

De plus, la délocalisation de nos emplois met encore plus à risque les données personnelles des Québécoises et Québécois puisqu'on leur demande de les confier à des sous-traitants à l'étranger. Même si nos lois ne sont pas parfaites, les pays où sont transférés les emplois des entreprises de télécom n'offrent pas tous les mêmes protections des renseignements personnels et de la vie privée...

Un rapport de force déséquilibré

Il n'y a pas de loi anti-briseurs de grève au fédéral. En permettant la délocalisation des emplois outremer, le gouvernement favorise les entreprises au détriment des travailleuses et travailleurs. Le rapport de force est rompu puisque l'employeur peut faire faire le travail à distance sans être ennuyé par une grève et sans que les syndicats puissent contester la pratique.

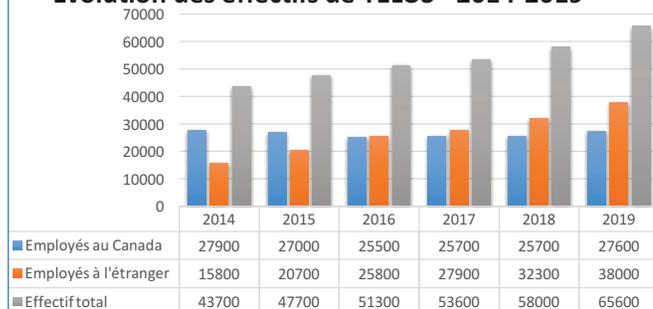
En permettant l'exportation des emplois et le recours aux briseurs de grève, le gouvernement nuit à notre économie et au pouvoir de négociation des travailleuses et travailleurs des télécoms.

Nous demandons au gouvernement fédéral :

- d'ajouter des dispositions anti-briseurs de grève au Code canadien du travail, et;
- d'obliger toute entreprise à faire la preuve d'une pénurie de main-d'œuvre pour transférer des emplois hors de nos frontières.
- de faire passer la protection des renseignements personnels avant les intérêts commerciaux dans la révision des lois sur la vie privée.

Ce sont des demandes qui n'ont rien d'extraordinaire. La législation québécoise contient des dispositions anti-briseurs de grève depuis fort longtemps. Par ailleurs, une étude d'Emploi et Développement social Canada doit confirmer la pénurie de main-d'œuvre pour qu'une entreprise puisse embaucher des travailleurs étrangers de façon temporaire au Canada. Pour quelle raison cette exigence ne devrait-elle pas être aussi appliquée avant qu'une entreprise puisse délocaliser des emplois à l'extérieur du pays ? N'oublions pas que ces entreprises de télécommunication sont profitables et bénéficient d'importantes subventions publiques.

Évolution des effectifs de TELUS - 2014-2019



La stagnation du nombre d'emplois canadiens chez Telus prouve quant à elle que la croissance de l'entreprise se fait uniquement à l'étranger.

Source : Telus, Rapport annuel 2019.

Des salaires jusqu'à 10X moins élevés

En délocalisant les emplois d'ici, les télécoms réalisent d'importantes économies sur le dos des travailleuses et travailleurs étrangers. Ceux-ci reçoivent des salaires mensuels de base 10 fois moins élevés que le salaire moyen dans le secteur des télécommunications au Canada.

Pays de délocalisation	Salaires de base (mensuel)
Philippines	de 400 à 600 \$
Égypte	de 400 à 500 \$
Maroc	de 500 à 800 \$
Canada*	plus de 5600 \$

*Moyenne du secteur des télécommunications selon Statistique Canada

Nouveau nom de l'édifice FTQ à Montréal

L'édifice de la FTQ de Montréal où nous avons nos bureaux a été renommé officiellement l'Édifice Fernand-Daoust. Décédé le 22 janvier 2020, Fernand Daoust a été secrétaire général de 1969 à 1991 et président de 1991 à 1993. Grand leader syndical, il a dédié sa vie à faire du Québec une société plus juste et moderne. Fernand Daoust a aussi été un farouche défenseur de la langue française tout en participant à négocier une forme de souveraineté-association assurant plus d'autonomie à la FTQ au sein du Congrès du travail du Canada (CTC).

De nouveaux outils pour encadrer le télétravail

Avec la collaboration des autres centrales syndicales, la FTQ a travaillé à la production de deux documents pour aider à encadrer le télétravail qui, comme chacun le sait, a non seulement décuplé pendant la pandémie mais risque aussi de perdurer, ne serait-ce qu'en partie. N'hésitez pas à consulter et partager !

Le premier document présente ce qui pourrait être un modèle de **politique d'un employeur sur le télétravail** et le second, un **modèle d'entente sur le télétravail**.

Tournée du directeur québécois 2022

Lorsque la COVID nous a forcés à nous mettre en pause en mars 2020, j'étais à Québec au beau milieu de la rencontre des sections locales de la région. En 2021, nous avons repris la tournée, mais en mode virtuel et je suis très heureux de pouvoir reprendre l'activité en 2022 en personne. Les dates sont déjà connues, je me rendrai dans 11 villes du Québec à la rencontre des directions des sections locales du 31 janvier au 17 mars 2022. Si ce n'est pas déjà fait, inscrivez-vous dès maintenant en écrivant à Denise Mekpato au denise.mekpato@unifor.org.

TOURNÉE RÉGIONALE 2022 DU DIRECTEUR QUÉBÉCOIS				
#	RÉGION	DATE DE LA TOURNÉE	DATE LIMITE POUR LES INSCRIPTIONS	LIEUX DE RENCONTRE
1.	Sherbrooke	Lundi 31 janvier 2022		CR FTQ 2100 Rue King O Sherbrooke (Québec) J1J 2E8
2.	Rive-Nord	Lundi 7 février 2022		Section locale 728 49, rue St-Lambert Ste-Thérèse (Québec) J7E 3J9
3.	Gatineau	Mardi 8 février 2022		Four Points by Sheraton Gatineau 35 rue Laurier Gatineau (Québec) J8X 4E9
4.	Québec	Mardi 15 février 2022		5000, boulevard des Gradins Québec (Québec) G2J 1N3
5.	Trois-Rivières	Mercredi 16 février 2022		Hôtel Delta Trois-Rivières 1620 rue Notre Dame Centre Trois-Rivières (Québec) G9A 6E5
6.	Rive-Sud	Lundi 7 mars 2022		Section locale 510 601, rue Adoncour, bur. 102 Longueuil (Québec) J4G 2M6
7.	Montréal	Mardi 8 mars 2022		Hôtel Delta Montréal 475 avenue du Président Kennedy Montréal (Québec) H3A 1J7
8.	Amos	Lundi 14 mars 2022		Section locale 3057 82 rue Beaudry Amos (Québec) J9T 3V2
9.	Rivière-du-Loup	Mardi 15 mars 2022		Hôtel Lévesque 171 rue Fraser Rivière-du-Loup (Québec) G5R 1E2
10.	Saguenay	Mercredi 16 mars 2022		Hôtel Delta Saguenay 2675, boulevard du Royaume Saguenay (Québec) G7S 5B8
11.	Baie-Comeau	Jeudi 17 mars 2022		Hôtel le Manoir Baie-Comeau 8, avenue Cabot Baie-Comeau (Québec) G4Z 1L8

À l'agenda

Journées d'action contre la violence faite aux femmes

À l'invitation de l'Organisation des Nations unies (ONU), tous les ans entre le 25 novembre et le 10 décembre, des femmes et des hommes de partout dans le monde unissent leurs voix pour dénoncer les actes de violence commis envers les femmes. Pourquoi avoir choisi ces deux dates ? Tout simplement pour lier les deux journées dont la première est consacrée à la **Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes** et la seconde qui souligne la **Journée internationale des droits de la personne** (date anniversaire de la signature de la Déclaration universelle des droits de l'homme en 1948).

Évidemment le 6 décembre qui a été proclamé par le gouvernement du Canada la **Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes** en référence au massacre de Polytechnique en 1989 arrive aussi dans cette période dont les objectifs coïncident parfaitement avec ceux des journées internationales de l'ONU.

Au sein d'Unifor, il a été décidé cette année d'inviter les hommes à prendre la parole et à agir contre la violence des hommes envers les femmes et les personnes diversifiées sur

Je m'exprime pour mettre fin à la violence des hommes envers les femmes. Et vous?

Voici cinq choses que vous pouvez faire:

- 1 **Reconnaissez** que la violence fondée sur le genre est omniprésente et qu'elle est perpétuée par des pratiques sociales acceptées telles que les blagues ou le langage sexistes et dégradants.
- 2 **Exprimez-vous.** Ne laissez pas votre silence être perçu comme un accord.
- 3 **Examinez honnêtement votre propre comportement.**
- 4 **Soutenez les femmes et les personnes de diverses identités de genre qui vous entourent.**
- 5 **Adoptez un comportement** qui aide nos fils à désapprendre les stéréotypes de genre.



Pour en savoir plus, rendez-vous à l'adresse www.unifor.org/fr/6decembre.



le plan du genre. En tant que leaders, il s'agit de donner l'exemple. Vous pouvez d'ailleurs vous procurer dont le visuel est reproduit ci-contre.

Nous tiendrons une veillée virtuelle le 6 décembre à 19h à laquelle toutes et tous les membres d'Unifor sont conviés. Grâce aux conférenciers, aux réflexions et aux plans d'action, cette réunion nous offrira des pistes de solutions. Cet événement est réservé aux membres d'Unifor. Pour y participer, vous devez vous y inscrire à l'avance.

Pour vous inscrire, [cliquez ici](#).

Ce n'est un secret pour personne, la pandémie a accru la violence perpétrée envers les femmes particulièrement la violence des conjoints ou ex-conjoints. Il nous faut tous en tant qu'hommes, prendre une position ferme et affirmative pour dénoncer haut et fort ce fléau social. De l'aide existe pour les hommes violents, assurons-nous de les amener à consulter et à se faire soigner. Et surtout, assurons-nous qu'aucune violence, quelle qu'elle soit ne soit tolérée ou passée sous silence.

Recommandation 2

Que les sections locales encouragent leurs membres à participer en grand nombre à la veillée du 6 décembre.

- **Campagnes de lobby d'Unifor au fédéral : média et assurance-emploi**
- **Janvier à mars 2022 – Tournée du directeur québécois 2022** (Voir les dates de la tournée dans la section activités syndicales.)
- **Février – Mois de l'histoire des Noirs**
- **8 mars – Fête internationale des droits des femmes**
- **Conseil québécois, 27 au 29 avril 2022**, Delta, Trois-Rivières
- **Congrès statutaire d'Unifor, 8 au 12 août 2022**, Palais des congrès du Toronto métropolitain (Metro Toronto Convention Center), Toronto

Nos services

Éducation

Pour la saison d'éducation 2021-2022 (octobre 2021 à juin 2022), le Service de l'éducation d'Unifor-Québec se prépare à une reprise normale des activités tout en continuant à offrir simultanément des formations en ligne. Afin de s'assurer d'avoir la flexibilité nécessaire pour s'adapter à l'évolution de la pandémie, nous publierons en 2021-2022 trois programmes, l'un pour octobre à décembre 2021 (publié en septembre 2021), un autre pour janvier à mars 2022 (publié en novembre 2021) et un dernier pour avril à juin 2022. Depuis le début de la saison, 866 personnes participantes ont été formées à l'occasion de 61 formations. Ces statistiques sont partielles puisque la saison d'éducation ne fait que commencer. Elles reflètent les données de novembre 2021.

Les activités au Centre familial d'éducation de Port Elgin ont repris lentement cet automne en débutant avec les sections locales de la région de l'Ontario. Pour le Québec, les activités reprendront le 14 novembre 2021 avec la formation de douze nouvelles personnes animatrices. Des programmes CEP seront annoncés lors de la publication du programme de janvier-mars 2022 qui aura lieu dans la semaine du 14 novembre.

L'an dernier, une nouvelle formation de trois jours sur la mobilisation a été mise sur pied par le service. Une refonte importante de la formation « Mon syndicat » est maintenant en chantier.

Je vous annonce que nous tiendrons un programme familial l'été prochain à Port Elgin. Après avoir dû y renoncer l'an dernier pour les raisons que l'on sait, nous sommes heureux de pouvoir confirmer la tenue de l'événement du 23 juillet au 5 août 2022.

Recrutement

Voici les dernières accréditations obtenues ou en voie de l'être.

Employeur	# membres	S.L.	Accrédité le:
Garage Denis Ménard Alma	10	4511	8-1-2021
Technologie Orbite	35	299	14-1-2021
Municipalité de St-Sébastien	3	956	22-1-2021
Produits Suncor Énergie	20	175	19-4-2021
HR Tél.coms	7	6001	11-5-2021
HR Télécoms - service clientèle	12	6001	11-5-2021
Industrie Toromont	74	2889	8-6-2021
Bois d'oeuvre Cédrico	48	299	21-6-2021
Scierie Petit-Saguenay	20	3000Q	17-8-2021
Coop. Forestière St-Elzéar	80	299	24-8-2021
Orica Canada	22	700	1-9-2021
Arbec bois d'oeuvre	40	695	29-9-2021
Chambre de commerce de Montréal-Nord	9	698	30-9-2021
Aéroport de Québec	80	2002	10-11-2021
Vinci Énergies Canada	7	—	En attente
Brink's Canada	23	—	En attente
TOTAL	490		

Mouvement de main-d'œuvre

Hommage à Alain Portelance

C'est avec une grande tristesse que nous avons appris le décès du représentant national à la retraite, Alain Portelance. Alain avait pris sa retraite à la fin de 2019 et dès le début 2021, malheureusement, un cancer fulgurant l'a emporté en quelques mois à peine. Je tenais à le saluer une dernière fois avec vous toutes et tous. Nous nous souviendrons de toi. Je tiens aussi à réitérer nos plus sincères condoléances à sa famille.

Représentantes et représentants nationaux

Je veux souligner le départ à la retraite du représentant national Marcel Rondeau qui a été remplacé par Alexandre Lamarre, précédemment président de l'unité CMC Électronique de la section locale 2889. Je vous demande de vous joindre à moi pour remercier Marcel pour ces années de travail au sein de notre organisation et lui souhaiter une excellente retraite. Je vous demande aussi d'accueillir chaleureusement Alexandre dans la famille des employés d'Unifor.

Nous avons embauché une nouvelle avocate aux services du FRSQ, Daphnée Blanchard-Beauchemin. Elle s'est déjà bien intégrée à notre équipe juridique.

Je rappelle aussi que nos confrères Michel Bélanger et David Leblond ont été engagés de manière permanente comme représentants au recrutement.

Le représentant national Joël Perreault a malheureusement perdu sa conjointe récemment à la suite d'un cancer. Je réitère une fois encore mes plus sincères condoléances à Joël et sa famille pour cette terrible perte. Joël a maintenant repris le travail. Pendant son absence, il avait été remplacé temporairement par Hugues Perreault, président de la section locale 6001 et du comité d'action politique. Au moment de la rédaction du présent rapport, j'apprenais aussi que Sylvain Roy a été mis en arrêt de travail pour une période indéterminée. Hugues va remplacer le confrère Roy pendant son absence. Je souhaite à Sylvain un prompt rétablissement.

Personnel de soutien

Nous avons procédé à plusieurs embauches aux postes d'adjointes et d'adjoints au bureau de Montréal dont voici les noms :

Mahmoud Chamia, services juridiques;
Marie-Christine Bélanger, éducation;
Marie-Josée Déa, services.

Joignez-vous à moi pour leur souhaiter la bienvenue dans notre équipe !

Retraite de Sylvain Martin à la FTQ

Au moment de la finalisation du présent rapport, j'apprenais que Sylvain Martin quittera la FTQ à compter du 1er janvier 2022. Je tiens à le saluer et à le remercier pour son travail au sein de nos organisations syndicales au cours de toutes ces années. Il faut savoir que Sylvain est devenu membre des

Mouvement de main-d'œuvre

TCA en 1987 et rapidement, il a occupé différents postes au sein de la section locale 777, du conseil régional de la FTQ de la Haute-Yamaska et de la structure des TCA-Québec. En 2012, il est devenu directeur québécois des TCA-Québec, jusqu'à la création d'Unifor en 2013. Il était alors devenu directeur adjoint avant de passer à la FTQ en 2016 comme conseiller politique du président. Joignez-vous à moi pour lui souhaiter une bonne retraite et la meilleure des chances dans ses projets futurs.

Mot de la fin

La pandémie entre maintenant dans une nouvelle phase. Une phase pendant laquelle nous allons devoir apprendre à vivre avec le virus. Nous savons que la COVID-19 est avec nous pour encore plusieurs mois, sinon davantage. J'ose croire que les choses iront en s'améliorant.

Ce n'est une surprise pour personne, j'arriverai en août 2022 à la fin de mon mandat à titre de directeur québécois d'Unifor à l'occasion du congrès statutaire. Je voudrais cependant vous assurer que d'ici là, j'ai l'intention de poursuivre mon travail et mon implication avec la même intensité que je l'ai toujours fait au cours des années passées. Soyez donc assurés que vous pourrez toujours compter sur mon écoute et mon soutien. En cas de besoin, n'hésitez pas.

En dernier lieu, comme je le fais à tous mes rapports, je tiens à vous exprimer toute ma reconnaissance de m'offrir au quotidien votre soutien et votre collaboration. On ne peut arriver aux résultats que nous atteignons qu'en travaillant ensemble. Pour votre travail et votre engagement envers Unifor, je tiens à vous dire merci à toutes et tous !

Nous aurons l'occasion d'entendre des invités inspirants et intéressants tout au long du conseil.

Je vous souhaite une bonne rencontre.

Annexe 1 - Recommandation

Recommandation

Que les sections locales d'Unifor-Québec partagent l'appel à l'action auprès de leurs membres en signant la lettre adressée aux ministres fédéraux en se rendant sur le site www.nostelecomsnosemplois.ca.

Recommandation 2

Que les sections locales encouragent leurs membres à participer en grand nombre à la veillée du 6 décembre.

Annexe 2 - Activités du directeur québécois (mai à novembre 2021)

Date	Événement
1 ^{er} mai	Marche avec la FTQ
3 mai	Présentation – Rapport sur les plastiques à usage unique
4 mai	Comité de planification stratégique (CPS)
5 mai	Préparation du Conseil canadien de la réadaptation et du travail (CCRT)
6 mai	Comité d'urgence SOPFEU
6 mai	Réunion virtuelle des représentantes et représentants
7 mai	Entrevue de sélection pour le poste d'adjointe à l'éducation
10 mai	C.A. du Fonds immobilier
10 mai	Rencontre avec Jonathan Charlebois au sujet de l'usine de Trois-Rivières
11 mai	32 ^e Congrès du SCFP-Québec
12 mai	Comité d'urgence SOPFEU
13 mai	Rencontre avec la section locale 2022 - Greentone
14 mai	Réunion de l'exécutif du Conseil québécois
17 mai	Bureau de la FTQ
17 mai	Réunion du Comité des finances du Comité exécutif national (CEN)
17 mai	Rencontre Zoom avec la section locale 177
18 mai	Journée de réflexion du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) avec le ministre du Travail
19 mai	Conseil général de la FTQ
20 mai	Réunion du Fonds de solidarité FTQ

20 mai	Réunion du Conseil exécutif national (CEN)
26 mai	Rencontre au sujet des groupes de l'énergie qui ne sont pas assignés à la section locale 2005
28 mai	Rencontre avec Nil , CRH
28 mai	Rencontre avec Scott Doherty et Jerry Dias au sujet de l'usine Arbec
31 mai	Comité d'urgence de la SOPFEU
2 juin	Rencontre Zoom - Négociation Bell Techniciens
3 juin	Rencontre avec Marcel Furlong, préfet de la MRC Manicouagan
3 juin	Rencontre FRSQ (Marjorie Langlois et David Ouellet)
7 juin	Rencontre avec PF Résolu – Régime cible
7 juin	Conférence téléphonique avec Lana Payne – Conseil canadien
8 juin	Comité de planification stratégique (CPS)
8 juin	Rencontre du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM)
9 juin	Rencontre Zoom – Cimenterie Ash Grove
9 juin	Entrevues de sélection pour le poste d'adjoint juridique
9 juin	Rencontre avec le MRC Manicouagan
9 juin	Rencontre avec la haute direction d'ARBEC - Papetière de Baie-Comeau
9 juin	Bureau FTQ
10 juin	Réunion du comité des finances du conseil exécutif national (CEN)
11 juin	Rencontre Zoom avec Daniel Cloutier et Olivier Carrière
11 juin	Rencontre préparatoire du lobby avec le Bloc Québécois
14 juin	C.A. du Fonds immobilier
14 juin	Campagne d'Unifor pour rebâtir en mieux l'assurance-emploi
15 juin	Rencontre avec M. Charlebois – dossier Wayagamack
15 juin	Réunion du comité d'administration du Fonds de justice sociale
16 juin	Rencontre PF Résolu
16 juin	Rencontre du groupe de travail sur la COVID-19
16 juin	Rencontre avec Lana Payne au sujet du Conseil canadien 2021
16 juin	Comité d'urgence SOPFEU
17 juin	Rencontre du Conseil exécutif national (CEN)

17 juin	Rencontre avec Benoît Potvin - Groupes de l'énergie qui ne sont pas assignés à la section locale 2005
18 juin	Réunion avec la députée du Bloc québécois Louise Chabot - réforme de l'assurance-emploi
18 juin	Manifestation – Campagne Nos Télécoms Nos emplois
21 juin	Bureau de la FTQ
23 juin	C.A. du Fonds de solidarité FTQ
25 juin	Rencontre avec Roch Gamache, chef de cabinet du ministre des Forêts, de la Faune et des Parcs
23 juin	Réunion des administrateurs du Fonds des CEP
30 juin	Rencontre du comité aviseur du FRSQ
6 juillet	Assemblée générale AIFTQ
6 juillet	Rencontre avec l'Association des manœuvres inter provinciaux (AMI)
8 juillet	C.A. du Fonds de solidarité FTQ
8 juillet	Séance de conciliation PF Résolu
8 juillet	C.A. du Fonds immobilier
8 juillet	C.A. Gestion Solifor inc.
9 juillet	Séance de conciliation PF Résolu
9 juillet	Caucus Bell
12 juillet	Rencontre avec Jerry Dias - Dossier Shell
13 juillet	Rencontre commune des comités de retraite – PF Résolu
14 juillet	Séance de questions / réponses FRSQ
15 juillet	Rencontre avec Marjorie Langlois - FRSQ
16 juillet	Rencontre avec Alexandre Boulerice, député du NPD sur l'achat local
19 juillet	Séance de conciliation – Lock-out section locale 177 – Ash Grove - Groupe CRH
20 juillet	Séance de conciliation – Lock-out section locale 177 – Ash Grove - Groupe CRH
23 juillet	Réunion de l'exécutif du conseil québécois
28 juillet	Réunion des Techniciens de Bell – délégués (Ontario & Québec)
29 juillet	Rencontre avec Robert Bussière, député de la CAQ – dossier SOPFEU
4 août	Rencontre du Conseil exécutif national (CEN)

11 août	Séance de conciliation – Lock-out section locale 177 – Ash Grove - Groupe CRH
12 août	Séance de conciliation – Lock-out section locale 177 – Ash Grove - Groupe CRH
16 août	Séance de conciliation – Lock-out section locale 177 – Ash Grove - Groupe CRH
16 août	C.A. Fonds immobilier
17 août	Négociation Forêt Côte-Nord – PF Résolu
17 août	Rencontre PF Résolu – Forêt BC
18 août	Rencontre avec Marc Ranger, SCFP
18 août	Bureau spécial de la FTQ – projet de loi 59
19 août	Rencontre du comité d’urgence de la SOPFEU
19 août	Rencontre avec la section locale 177
19 août	Entrevue pour le poste de secrétaire au SDAT
23 août	Rencontre du Conseil exécutif national (CEN)
25 août	Rencontre Unifor-SCFP télécoms
26 août	C.A. du Fonds de solidarité
26 août	Mobilisation contre le Projet de Loi 59
30 août	Bureau FTQ
1 ^{er} septembre	Rencontre Unifor-SCFP télécoms
2 septembre	Mobilisation du secteur des télécoms
3 septembre	Conférence téléphonique avec Richard Fournier et Olivier Carrière
7 septembre	Comité d’arbitrage de griefs - FTQ
9 septembre	Rencontre avec le ministre du Travail, Jean Boulet– Comité consultatif du travail et de la main-d’œuvre et Comité de vigie
9 septembre	Mobilisation du secteur des télécoms
9 septembre	Comité consultatif du Travail et de la Main-d’œuvre
10 septembre	Webinaire sur la vaccination
11 septembre	Rencontre Unifor – Ash Grove
13 septembre	Comité de planification stratégique (CPS)
14 septembre	Rencontre régime cible – PF Résolu
14 septembre	Séminaire sur les élections fédérales

15 septembre	Mobilisation contre le projet de loi 59
15 septembre	Réunion des dirigeantes et dirigeants d'Unifor
16 septembre	C.A. Gestion Solifor inc.
16 septembre	Souper de graduation Collège FTQ-Fonds
16 septembre	Bureau spécial FTQ
16 septembre	Débat électoral sur un régime public et universel d'assurance-médicaments avec le PLC, le BQ et le NPD
17 septembre	Séance de conciliation – Lock-out section locale 177 – Ash Grove - Groupe CRH
18 septembre	Forum sur la justice raciale
20 septembre	C.A. du Fonds immobilier
21 septembre	Rencontre - Retour syndical dossier CRH
21 septembre	Rencontre préparatoire de la conciliation – section locale 177
21 septembre	Rencontre de conciliation – section locale 177
22 septembre	Formation sur la déclaration des dépenses avec Concur Solutions
23 septembre	Entrevue Zoom avec Zoe Bellehumeur, Radio-Canada
23 septembre	Rencontre de conciliation – Ash Grove
23 septembre	Rencontre du Conseil exécutif national (CEN)
24 septembre	Rencontre de conciliation – Ash Grove
24 septembre	Rencontre nationale de reconnaissance 2021 - Atelier avec votre coordonnateur Jean Martel
24 septembre	Rencontre entre Unifor et Manon Massé, Québec Solidaire
25 septembre	Assemblée générale annuelle du Fonds de solidarité FTQ
26 septembre	Dossier de la cimenterie Ash Grove
26 septembre	Souper au Manoir St-Sauveur - FTQ
27 – 28 septembre	Bureau élargi – session de réflexion
28 septembre	Réunion de l'exécutif du conseil québécois
28 septembre	Réunion du comité national de recrutement
29 septembre	Rencontre avec Lana Payne
29 septembre	Webinaire sur la vaccination obligatoire pour les sections locales
30 septembre	C.A. du Fonds de solidarité FTQ

1 ^{er} octobre	Webinaire sur la vaccination obligatoire pour le personnel
1 ^{er} octobre	Tournage vidéo pour le conseil canadien
4 octobre	Rencontre avec Aïcha Khatoum Diop et Laurent Lévesque
4 au 7 octobre	Réunion des représentantes et représentants d'Unifor
4 octobre	C.A. du Fonds immobilier
5 octobre	Biennale des femmes de la FTQ
5 octobre	Conférence salariale – rencontre avec les représentants
5 octobre	Rencontre avec les sections locales de la foresterie
6 octobre	Rencontre des sections locales de l'aérospatiale
7 octobre	Réunion du Conseil exécutif national (CEN)
8 octobre	Régime de retraite Kruger
12 octobre	Comité de planification stratégique
13 octobre	Rencontre du comité SOPFEU
14 octobre	Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM)
18 octobre	C.A. du Fonds immobilier
18 octobre	Rencontre avec la section locale 4511 – Décret automobile
18 octobre	C.A. du Fonds immobilier
18 octobre	Table ronde virtuelle avec la vice-première ministre Chrystia Freeland
19 au 21 octobre	Rencontre de négociation Ash Grove
20 octobre	Réunion stratégique du Fonds immobilier
20 octobre	Réunion du Conseil des télécommunications
21 octobre	Rencontre : Conditions de travail - Dirigeants FTQ
22 octobre	Mobilisation Ash Grove
25 octobre	Rencontre des sections locales de l'aérospatiale
25 octobre	Bureau FTQ
8 au 10 novembre	Rencontre du Conseil exécutif national (CEN)
9 novembre	Rencontre préparatoire - témoignage PF Résolu - Usine d'Amos Section locale 227
10 novembre	Unifor - GreenShield Québec
11 novembre	Rencontre du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM)