



**RAPPORT DES DIFFÉRENTS SERVICES
ET COMITÉS DU CONSEIL QUÉBÉCOIS**



**CONSEIL QUÉBÉCOIS D'UNIFOR
VIRTUEL
LES 24 ET 25 NOVEMBRE 2021**

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
OLIVIER CARRIÈRE, ADJOINT AU DIRECTEUR QUÉBÉCOIS	3
NATHALIE ARGUIN, REPRÉSENTANTE NATIONALE	5
MICHEL BÉLANGER, REPRÉSENTANT NATIONAL	8
CARL DALLAIRE, REPRÉSENTANT NATIONAL	10
VÉRONIQUE FIGLIUZZI, REPRÉSENTANT NATIONAL	14
JEAN-YVES FILION, REPRÉSENTANT NATIONAL	18
FRANÇOIS GALLANT, REPRÉSENTANT NATIONAL	24
MYRIAM GERMAIN, DIRECTRICE LOCALE	34
FRANÇOIS GIGNAC, REPRÉSENTANT NATIONAL	37
ANDRÉ HACHEY, REPRÉSENTANT NATIONAL	49
STÉPHANE ISABELLE, REPRÉSENTANT NATIONAL	51
ALEXANDRE LAMARRE, REPRÉSENTANT NATIONAL	58
MARTIN LAMBERT, REPRÉSENTANT NATIONAL	64
SIMON LAVIGNE, REPRÉSENTANT NATIONAL	72
DAVID LEBLOND, REPRÉSENTANT NATIONAL	76
LAURENT LÉVESQUE, REPRÉSENTANT NATIONAL	78
MARIE-ANDRÉE L'HEUREUX, REPRÉSENTANTE NATIONALE	80
JEAN-STÉPHANE MAYER, REPRÉSENTANT NATIONAL	88
STÉPHANE MCLEAN, REPRÉSENTANT NATIONAL	95
JEAN-ROD MORIN, REPRÉSENTANT NATIONAL	99
RONALD NANTEL, REPRÉSENTANT NATIONAL	105

SÉBASTIEN PAGEAU, REPRÉSENTANT NATIONAL	112
HUGUES PERREAULT, REPRÉSENTANT NATIONAL.....	117
RENAUD PLANTE, REPRÉSENTANT NATIONAL	122
SYLVAIN ROY, REPRÉSENTANT NATIONAL.....	126
DANIEL ST-PIERRE, REPRÉSENTANT NATIONAL	131
STEEVE ST-PIERRE, REPRÉSENTANT NATIONAL.....	137
ÉRIC TITLEY, REPRÉSENTANT NATIONAL	142
JOEL VIGEANT, REPRÉSENTANT NATIONAL.....	147

RAPPORTS DES COMITÉS

DANIEL CLOUTIER, REPRÉSENTANT NATIONAL SDAT	154
MARJORIE LANGLOIS, REPRÉSENTANT NATIONAL FRSQ	159
COMITÉ DE FRANCISATION	162
COMITÉ DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS AYANT UNE INCAPACITÉ	164
COMITÉ DES JEUNES AU TRAVAIL.....	147

Rapport des adjoints au directeur

**OLIVIER CARRIÈRE, ADJOINT AU DIRECTEUR
RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS**

NOVEMBRE 2021 – VIRTUEL

Ce rapport couvre la période de mai à octobre 2021 inclusivement.

SECTION LOCALE 55Q

SALARIÉES ET SALARIÉS DE L'APTS

Les négociations pour le renouvellement de la convention collective ont débuté en septembre à la suite d'une bonne période de préparation avec les membres. Outre les sondages, l'exécutif a jugé pertinent de tenir des rencontres de discussion avec les membres sur les trois (3) principaux enjeux. Non seulement cette initiative a pour effet de donner les « coudées franches » au comité de négo, mais cela a surtout eu un effet très positif sur la mobilisation en vue des négociations. L'employeur sait que nous avons tenu ces rencontres et ils sont conscients que le mandat du comité syndical est clair et limpide.

Les relations de travail et le niveau d'emploi sont stables.

SECTIONS LOCALES 2019 ET 2019-1

SALARIÉES ET SALARIÉS DU SEPB

Les négociations pour le renouvellement de la convention collective ont débuté en mai dernier et ont été mises sur pause pendant la période estivale. La partie syndicale a réclamé les services d'un fiscaliste pour analyser la demande principale de l'employeur. Cette consultation a pour effet de retarder quelque peu le processus, mais demeure toutefois nécessaire, compte tenu de la complexité du scénario proposé par l'employeur.

La perte d'un groupe majeur au cours de l'hiver dernier n'a pas eu d'effets négatifs sur le Syndicat puisqu'au fil des dernières années, il y a eu recrutement d'autres groupes d'envergure.

Les relations de travail et le niveau d'emploi sont stables.

SECTION LOCALE 136

KRUGER TROIS-RIVIÈRES

Au printemps 2021, l'employeur a approché le syndicat (les 3 sections locales de l'usine) pour nous informer de son intention d'implanter un régime de retraite à prestation cible étant donné que la Loi le permet. Les parties sont actuellement en discussions pour adresser cette situation et assurer le maintien du régime à prestation déterminée.

Depuis le début de la pandémie, le niveau d'emploi s'est maintenu de manière stable. C'est entre autres attribuable au marché en constante croissance pour le carton.

Les relations de travail sont toujours délicates avec la direction de Trois-Rivières. L'exécutif a pris la décision de faire les choses autrement au niveau des relations de travail, question de se donner une marge de manœuvre différente et les résultats semblent donner raison à l'exécutif, soit que les parties sont en mesure d'obtenir plus de règlements à la satisfaction des parties. Bien que le volume de grief soit lui aussi soutenu, on remarque que les parties viennent à régler plus de dossiers.

Le niveau d'emploi est stable.

La convention collective viendra à échéance en 2024.

VEUILLEZ PRENDRE NOTE QUE CE RAPPORT A ÉTÉ RÉDIGÉ EN DATE DU 14 OCTOBRE 2021.

Solidairement,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Olivier Carrière', written in a cursive style.

Olivier Carrière

Adjoint au directeur québécois
OC/mo sepb343

Rapport des représentantes et des représentants de service

**NATHALIE ARGUIN, REPRÉSENTANTE NATIONALE
RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS**

NOVEMBRE 2021 – VIRTUEL

Ce rapport couvre la période d'avril 2021 à octobre 2021 inclusivement.

SECTION LOCALE 1937

BUREAU (LATERRIÈRE – 1937.05)

CRDA – (1937.03)

En attente de décision très attendue sur l'ancienneté, gros impact pour la section locale.

LATERRIÈRE – (1937.04)

Un grief est en cour

R.-S. – (1937.07)

UTB – (1937.06)

ÉNERGIE ÉLECTRIQUE SUD – (1937.09)

COMPLEXE JONQUIÈRE ET BUREAU- (1937.01)

Un grief est en cour, non-respect lettre intention

USINE ARVIDA (1937.01)

PETIT LINGOT SAGUENAY (PLS) - (1937.08)

Les négociations de la table centrale approchent.

Donat et son équipe travaillent fort et font beaucoup de représentation politique pour la région.

Je profite de l'occasion pour féliciter l'excellent travail de toute l'équipe SNEAA !!!

SECTION LOCALE 1980.01-Q

USINE GRANDE-BAIE

Je tiens à remercier l'excellent travail de Dany Holmes ex-président, beaucoup embûches ont été surmontés depuis le début de la saga UGB, il a toujours été au rendez-vous pour défendre ses membres.

Félicitations à Marc Lavoie, nouveau président!

2 griefs sont référés à l'arbitrage.

SECTION LOCALE 2004-Q

Je tiens à souligner le travail de Jacques Émond président de la section Locale, pour avoir tenu le fort durant les derniers mois de la pandémie.

MULTI-SERVICE ALBANEL ET MULTI SERVICE DOMAINE DU ROY

LES NÉGOCIATIONS SONT EN COUR, LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES ONT BEAUCOUP D'ATTENTES. LES ENJEUX NE SONT PAS LES SALAIRES, CAR L'EMPLOYEUR NOUS OFFRE PLUS QUE NOS ATTENTES, MAIS LES CONDITIONS DE TRAVAIL SONT À AMÉLIORER.

VILLA DES SABLES - (2004.24-Q)

Les relations de travail vont bien, mais il y a beaucoup d'efforts à faire pour les maintenir. Rien de spécial à signaler.

CAISSE D'ÉCONOMIE DESJARDINS DE LA MÉTALLURGIE ET DES PRODUITS FORESTIERS SAGUENAY LAC-ST-JEAN – (2004.37-Q)

Les préparations et les négociations ont débuté le 29 novembre 2019 et la ratification à 100% le 14 juin 2021, après plusieurs rencontres sur Teams et Zoom les parties se sont entendues.

Ce fut un travail ardu, mais un beau travail de mes collègues Sébastien Pageau, Jacques Émond et Ginette Gagnon, présidente unité

SECTION LOCALE 968

LA COOP FÉDÉRÉE (SOLIO COOPÉRATIVE GROUP) BUREAU

LA COOP FÉDÉRÉE (SOLIO COOPÉRATIVE GROUP) MEUNERIE

Les négociations sont en cours, nous sommes en conciliation, une entente de principe a été rejetée à 91%, avec mandat pouvant aller jusqu'à la grève. Nous retournons en assemblée en novembre présenter les offres de l'employeur.

SECTION LOCALE 3000-Q

MARCHÉ D. BOUTIN INC.

Il n'y a plus de comité à l'intérieur de l'unité, difficile de trouver des candidats. Je garde contact avec l'employeur, mais cela n'est pas l'idéal.

L'employeur fait appel aux travailleurs étrangers.

SECTION LOCALE 720

DROLETS RESSORT INC.

Les négociations se sont terminées en juin, l'employeur a accepté toutes nos demandes normatives et monétaires, une belle négociation.

PIÈCES D'AUTOS ET CAMIONS ROCK INC

Rien à signaler.

REMATECH, DIVISION BREMO INC.

L'employeur a de la difficulté à embaucher, ils perdent des travailleurs malgré des lettres d'ententes négociées, pour plus avantage salariale et des conditions améliorées.

SECTION LOCALE 196

LA SOCIÉTÉ DU CENTRE DES CONGRÈS DE QUÉBEC

Rien à signaler.

AIFTQ DE LA CAPITALE INC.

Rien à signaler.

SECTION LOCALE 129

TEXEL, MATÉRIAUX TECHNIQUES INC.

Les relations de travail sont bonnes.

L'employeur fait appel à des travailleurs étrangers, par manque de main-d'œuvre.
3 griefs en cours d'arbitrage.

VEUILLEZ PRENDRE NOTE QUE CE RAPPORT A ÉTÉ RÉDIGÉ EN DATE DU 27 OCTOBRE 2021.

Solidairement,



Nathalie Arguin

Représentante nationale

NA/cv :sepb343

MICHEL BÉLANGER, REPRÉSENTANT NATIONAL (RECRUTEMENT) RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS

NOVEMBRE 2021 – VIRTUEL

Ce rapport couvre la période d'avril à novembre 2021.

PRÉMISSSE

Depuis notre dernier Conseil québécois, le département du recrutement a syndiqué plus d'une dizaine de nouveaux groupes au Québec et l'année n'est pas finie! Je suis très fier de faire partie de l'équipe du recrutement, mais surtout d'avoir la chance de travailler avec les différents départements, comités et les sections locales. Tous ensemble, nous pouvons contribuer au développement du recrutement au Québec.

CAMPAGNES TERMINÉES

Le recrutement au Québec, c'est un travail d'équipe. Je tiens à remercier mes collègues du département, l'équipe du service juridique qui nous supporte quotidiennement et surtout toutes les personnes de la structure syndicale et les membres qui communiquent régulièrement avec nous afin de développer le réseau.

Ce travail collectif nous a permis de syndiquer plusieurs groupes dans les derniers mois, soit :

- 1- Orica Canada : 22 membres
- 2- Moulin St-Élzéar : 80 membres
- 3- Scierie Petit Saguenay : 30 membres
- 4- Bois d'œuvre Cédrico : 48 membres (Maraudage CSN)
- 5- Arbec Trois-Rivières : 45 membres (Maraudage CSN)
- 6- Toromont : 75 membres
- 7- Germain et frères : 25 membres
- 8- IHR Télécom : 20 membres
- 9- Produits Suncor Énergie : 20 membres
- 10-Mandataire de la SAAQ Montréal-Nord : 10 membres
- 11-Municipalité de Montcerf-Lytton : 10 membres
- 12-Aéroport de Québec, entretien : 88 membres

J'aimerais souhaiter la bienvenue à tous ces groupes qui joignent la grande famille d'Unifor.

CAMPAGNES À VENIR

Pour les prochains mois, plusieurs projets sont en cours pour lesquels nous pouvons compter sur l'appui de différentes sections locales pour développer certains secteurs d'activités dans plusieurs régions du Québec. Nous allons travailler avec le département de l'éducation dans les prochaines semaines pour discuter des opportunités de pouvoir ouvrir la discussion avec les membres qu'on représente dans nos milieux de travail. Le but d'avoir cette discussion est de bâtir des liens, mais aussi de travailler pour augmenter notre base de contacts pour s'assurer de maximiser nos occasions de recruter.

Dans les prochains mois, nous allons structurer plusieurs campagnes de recrutement dans ces secteurs d'activité :

- L'hôtellerie;
- Les communications;
- La foresterie;
- Les pâtes et papiers;
- L'entreposage;
- Les résidences pour personnes âgées;
- Le secteur pharmaceutique;
- Les usines de fabrication.

Restez à l'affût et n'hésitez pas à communiquer avec nous pour toute opportunité de recrutement qui se présenterait à vous.

VEUILLEZ PRENDRE NOTE QUE CE RAPPORT A ÉTÉ RÉDIGÉ EN DATE DU 27 OCTOBRE 2021.

Solidairement,



Michel Bélanger

Représentant national – Recrutement
MB/mo sepb343

**CARL DALLAIRE, REPRÉSENTANT NATIONAL
RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS**

NOVEMBRE 2021- VIRTUEL

Ce rapport couvre la période d'avril à octobre 2021 inclusivement.

SECTION LOCALE 2004-Q

Le sujet majeur pour les quatre groupes Intercar est la reprise du transport interurbain ainsi que les voyages nolisés. Les utilisateurs réguliers de ce type de transport hésitent encore à reprendre leurs habitudes d'avant pandémie. Les salariés sont revenus au travail à environ 60%.

AUTOCARS JASMIN – (2004.02-Q)

INTERCAR SAGUENAY - (2004.22-Q)

AUTOCAR FOURNIER - (1044.144)

INTERCAR SEPT-ÎLES - (2004.21-Q)

Un grief (suspension 5 jours) a été déféré en arbitrage et l'audience aura lieu à la fin de l'année 2021.

NOLICAM / TRANSPORT DE MÉTAL - (2004.29)

Augmentation de la prime de vingt-cinq cents (0.25\$) pour chaque heure travaillée est versée au conducteur affecté sur un camion bitrain et à l'opérateur vallée

L'ajout d'une prime de nuit à compter du 14 mars 2021.

Tout salarié qui travaille un quart de travail de nuit a droit à une prime de nuit d'un dollar (1,00 \$) l'heure pour chaque heure travaillée. À partir du 1^{er} dimanche de juin 2022, la prime passera à deux dollars (2,00\$) par heure travaillée.

L'ajout d'une prime de rétention à compter du 14 mars 2021.

À compter du dimanche 14 mars 2021, une prime de rétention d'un dollar (1,00 \$) l'heure est versée à tous les salariés pour chaque heure travaillée.

La prime de rétention est d'un dollar cinquante (1,50 \$) l'heure pour chaque heure travaillée en temps supplémentaire.

À compter du 14 mars 2021, l'augmentation des grilles salariales d'environ deux dollars (2.00\$) par classe d'emploi.

AXCIO CEO – (2004.32)

Rien de spécial à signaler.

AXCIO 232, RAVITAILLEURS DIESEL, 31 (SOPE) ET FCC – (2004.34-Q)

Les relations de travail vont bien.

AXCIO AP 60 – (2004-35-Q)

Problématique de manque de main-d'œuvre.

AXCIO GARAGE 230 ET 42-P

Grief déposé pour disparité de traitement.

EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE SAINT-AMBROISE – (2004.30-Q)

Embauche de deux (2) nouveaux salariés pour le déneigement 2021-2022.

ÉCHAFAUDAGE INDUSTRIEL – (2004-02-Q)

Nouvelle convention collective depuis le mois de juillet. Le point fort de la négociation est l'ajout d'un congé mobile et un jour férié.

De plus, une augmentation de salaire de 14 % la première année.

MERCIER (BUREAU ET PRODUCTION) – (2004-02-Q)

Un dossier en procédure d'arbitrage.

TECHNOSOUE – (2004-02-Q)

Négociation d'une nouvelle lettre d'entente pour le salaire et les primes.

L'ajout d'une troisième semaine de vacances pour les salariés d'un (1) an à sept (7) ans de service et une sixième semaine pour les salariés de vingt (20) ans et plus.

L'ajout d'une prime d'assiduité d'un dollar (1,00\$) de l'heure.

Modification de la prime de fidélité

Le salarié ayant (5000) heures travaillées pour Technosoude reçoit une prime de fidélité, hors échelle, de 0,50\$/hrs

Le salarié ayant (10 000) heures travaillées pour Technosoude reçoit une prime de fidélité, hors échelle, de 1,00\$/hrs

Le salarié ayant (15 000) heures travaillées pour Technosoude reçoit une prime de fidélité, hors échelle, de 1,35\$/hrs

Le salarié ayant (22 000) heures travaillées pour Technosoude reçoit une prime de fidélité, hors échelle, de 1,75\$/hrs

L'ajout d'une prime de compétence CWB

Position	ACIER	INOX	ALUMINIUM
Plat	0,00\$	0,20\$	0,20\$
horizontale	0,20\$	0,20\$	0,20\$
Verticale	0,20\$	0,20\$	0,20\$
Plafond	0,20\$	0,20\$	0,20\$

Nouveau titre d'emploi de Soudeur Assembleur Spécialisé

G.B.L. FABRICATION MÉTALLIQUE – (2004-)

Début de la négociation en novembre 2021.

CONSULTANTS SL & B – (2004-02-Q)

Perte de contrat chez Rio Tinto mise à pied collective de tous les salariés.

NOXXENT (2004.27-Q)

Rien à signaler.

T.P.Q. (2004.-Q)

Négociation débutée en septembre 2021.

MALTECH - (2004.0014-Q)

Nouveau contrat de travail avec des augmentations de salaire de 16 %.

SOTREM (2004.05-Q)

Nouveau contrat de travail depuis le mois de juillet 2021.

Points marquants de la négociation : Le temps supplémentaire en dehors de l'horaire normal de travail et non après quarante (40) heures par semaine, congés mobiles le nombre d'heures augmenté selon l'horaire de travail

SECTION LOCALE 3000-Q

SCOTTS CANADA LTÉE – (300.02-Q)

Rien à signaler.

SECTION LOCALE 1983 (Lar Machinerie)

Relations de travail stables.

SECTION LOCALE 1946

INSTALLATIONS PORTUAIRES / PRODUCTION ET BUREAU

Rien à signaler.

SECTION LOCALE 1951

L'employeur a annoncé la fermeture pour une durée indéterminée de l'Usine Beauharnois le 26 octobre 2020.

Le 27 avril 2021, Rio Tinto annonce la fermeture définitive de l'usine.

Tous les salariés ont été relocalisés dans d'autres usines de la région du Saguenay.

SECTION LOCALE 666 (Mine Niobec)

Quatre (4) griefs sont en procédure d'arbitrage.

VEUILLEZ PRENDRE NOTE QUE CE RAPPORT A ÉTÉ RÉDIGÉ EN DATE DU 26 OCTOBRE 2021.

Solidairement,



Carl Dallaire

Représentant national

CD/cv_sepb343

**VÉRONIQUE FIGLIUZZI, REPRÉSENTANTE NATIONALE
RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS**

NOVEMBRE 2021 – VIRTUEL

Ce rapport couvre l'année 2021

SECTION LOCALE 480

AIRBOSS, PRODUITS D'INGÉNIERIE

La convention collective a été reconduite pour une année, soit de décembre 2020 à décembre 2021, comprenant des augmentations de salaire de 2%. Le comité de négociation en est à préparer les demandes de négociations pour le nouveau contrat de travail de 3 ans.

SECTION LOCALE 700

EBI MONTRÉAL

Les négociations ont débuté en novembre 2020. Malheureusement, ne pouvant pas nous entendre sur la durée de la convention collective, l'employeur a forcé le vote auprès des membres de l'unité. Le contrat a été rejeté à 51%. Plusieurs rencontres ont eu lieu après le rejet du contrat. Malheureusement, les parties n'arrivent pas à s'entendre et la conciliation a été demandée. La convention collective est échue depuis décembre 2020, mais les employés ont quand même reçu une augmentation de 0.50/hr puisqu'ils sont couverts par le décret des boueurs de Montréal.

RECYCLAGE NOTRE-DAME

Le comité de négociation en est à préparer la prochaine ronde de négociation.

SECTION LOCALE 8284

BGIS LES SOLUTIONS E&M (TECHNICIEN)

La convention a été ratifiée au mois de mars dans une proportion de 76% et comprend plusieurs améliorations, notamment, des augmentations de salaire de 2% par année pour une durée de 3 ans, des bonifications des primes et des bottes de sécurité et la clause d'intervenante auprès des femmes.

Les relations de travail sont de plus en plus difficiles depuis la signature de la convention collective.

BGIS LES SOLUTIONS E&M (EMPLOYÉS DE BUREAU- SL8284)

La convention vient a été ratifié au mois de juin dans une proportion de 88% et comprend plusieurs améliorations, notamment, des augmentations de salaire de 2% par année pour une durée de 3 ans, une bonification des primes, une lettre d'entente sur le télétravail et la clause d'intervenante auprès des femmes.

PROGISTIX SOLUTIONS INC

La convention collective a été ratifiée le 21 octobre dernier dans une proportion de 92%. Les relations de travail sont bonnes et stables.

SECTION LOCALE 694

LA CIE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION BP CANADA

Les négociations ont débuté en début d'année 2021. Une première entente de principe avait été conclue entre la compagnie et le syndicat comprenant plusieurs améliorations et pratiquement aucune concession. Malheureusement, l'entente a été rejetée à 51%. Les parties sont retournées à la table de négociation pour tenter de bonifier l'entente. Une nouvelle entente de principe est survenue à la mi-octobre, mais la nouvelle entente fut rejetée à 83%. Au moment d'écrire mon rapport, la conciliation a été demandée. Il faut savoir que les employés de cette unité sortaient d'un contrat de 7 ans et ont vécu plusieurs difficultés et frustrations depuis la pandémie. Les attentes de nos membres sont grandes.

SECTION LOCALE 6002

GROUPE COMPASS- CITÉ DE LA SANTÉ

Avec la pandémie, les employés du groupe Compass travaillent dans un casse-croûte à l'hôpital Cité de la Santé à Laval. Le casse-croûte a malheureusement été fermé pour la durée de la pandémie. Comme la convention collective expirait le 30 avril 2021, nous avons reconduit la convention collective pour une année, soit jusqu'au 30 avril 2022. Au moment d'écrire mon rapport, le casse-croûte est toujours fermé et les employés ne sont pas revenus au travail.

LES JARDINS GORDON

Au moment d'écrire ce rapport, nous sommes en train de préparer la prochaine ronde de négociation. La convention collective vient à échéance le 31 décembre 2021.

SECTION LOCALE 614

DIFUZE INC

L'employeur a proposé au syndicat de prolonger la convention collective jusqu'au 1^{er} février 2023. Les membres avaient accepté précédemment un gel salarial afin d'aider la compagnie pendant la pandémie. Avec cette offre, l'employeur annulait le gel salarial et assurait des augmentations de salaire considérables jusqu'en 2023.

La proposition a été acceptée à 87% par les membres de l'unité.
Les relations de travail sont bonnes et stables.

SECTION LOCALE 79

ÉQUINIX

Les employés de cette unité faisaient partie de l'unité des techniciens de Bell Canada. En 2020, cette portion du service a été achetée par la compagnie Équinix.

Nous sommes présentement en négociation pour cette unité.

BELL SOLUTION TECHNIQUES (EMPLOYÉS DE BUREAU)

Rien à signaler. Les relations de travail et le niveau d'emploi sont stables.

SECTION LOCALE 1205

IPEX

Les relations de travail sont plutôt tendues dans cette unité. Il y a un grave problème de recrutement de la main-d'œuvre et l'employeur utilise des cadres afin de pallier à la pénurie.

SECTION LOCALE 140

FORMICA CANADA INC.

Rien à signaler. Les relations de travail et le niveau d'emploi sont stables.

SECTION LOCALE 698

KATOEN NATIE

La convention collective a été ratifiée à 100% au mois de mai 2021.

SECTION LOCALE 78, 79, 80,81,98

BELL SOLUTIONS TECHNIQUES

Depuis juillet 2020, la compagnie sollicite constamment les membres de Bell Solutions techniques pour des affectations dans d'autres provinces. Cette pratique était plutôt occasionnelle dans le passé, mais semble devenir de plus en plus fréquente.

La pénurie de main-d'œuvre est aussi problématique. Les conditions d'emploi à l'embauche telles que les horaires et le salaire doivent être revues.

La vaccination a été un sujet chaud. L'employeur exige à tous ses employés de fournir une attestation comme quoi ils et elles ont reçu leurs 2 doses de vaccin contre la Covid-19.

Les délégués en chefs sont à préparer la prochaine ronde de négociation qui devrait débiter vers février ou mars 2022.

SECTION LOCALE 151

EMBALLAGES KRUGER

La convention collective a été ratifiée en avril 2020 pour une durée de 4 ans.

Les relations de travail sont stables.

SECTION LOCALE 6000

BELL BUREAU

Voir le rapport de Myriam Germain

BELL VENDEURS

Quelques problématiques avec le système de distribution des appels qui semblent être faite de façon arbitraire et discriminatoire. Au moment d'écrire ce rapport, nous sommes à évaluer la possibilité de déposer un grief national pour dénoncer cette façon de faire.

BELL TIC

En 2019, l'employeur avait annoncé la fermeture d'un département dans Bell TIC. Avec la pandémie, la fermeture a été reportée d'environ 1 an et demi. La fermeture du département a été complétée et heureusement, tous les membres de ce département se sont replacés ailleurs dans des postes de l'unité de Bell bureau.

VEUILLEZ PRENDRE NOTE QUE CE RAPPORT A ÉTÉ RÉDIGÉ EN DATE DU 25 OCTOBRE 2021.

Solidairement,



Véronique Figliuzzi

Représentante nationale

VF/cv_sepb343

**JEAN-YVES FILION, REPRÉSENTANT NATIONAL
RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS**

NOVEMBRE 2021 - VIRTUEL

SECTION LOCALE 62

HOSPITALITÉ R.D. (AÉROPORT) INC.

Nouvelle Unité, nous sommes présentement en arbitrage d'une première convention collective, l'employeur a contesté de toutes les façons possibles le processus d'accréditation et ne nous facilite pas la tâche pour la négociation non plus.

SECTION LOCALE 145

ENTREPRISES HAMELIN.

Les relations de travail sont un peu tendues dans cette unité, l'employeur manigance avec certains employés pour révoquer l'accréditation syndicale pour une deuxième fois en période ouverte. Merci à André Haché pour son aide indispensable pendant la période ouverte. Nous sommes présentement en négociation pour le renouvellement de la convention collective.

GROUPE BMTC INC. (BRAULT ET MARTINEAU)

Les relations de travail sont tendues dans cette unité. Les griefs augmentent à une vitesse vertigineuse, nous avons présentement une vingtaine de griefs en arbitrage, dont un qui en regroupe une trentaine. Nous avons réussi à régler deux dossiers de représailles envers nos représentants syndicaux. Nous sommes présentement en négociation pour le renouvellement de la convention collective, l'employeur nous ayant déposé un très lourd cahier de demande (environ 150 demandes).

SECTION LOCALE 510

AUTOBUS LONGUEUIL INC. (CHAUFFEURS).

Les relations de travail sont stables dans cette unité. Nous avons deux griefs à l'arbitrage dont un qui concerne les journées garanties et l'autre concerne l'augmentation salariale prévue à la convention collective. Un nouveau directeur vient d'entrer en poste suite au congédiement du précédent.

AUTOBUS LONGUEUIL INC. (MÉCANICIENS).

Les relations de travail sont stables dans cette unité, un nouveau directeur vient d'entrer en poste suite au congédiement du précédent.

DEMERS MANUFACTURIER D'AMBULANCES INC.

Les relations sont stables dans cette unité, nous sommes présentement en discussion avec l'employeur pour fusionner l'unité Demers avec l'unité Carrey.

GARAGE CARREY & FILS LTÉE.

Les relations sont stables dans cette unité, nous sommes présentement en discussion avec l'employeur pour fusionner l'unité Carrey avec l'unité Demers.

GROUPE COMPASS (QUÉBEC) LTÉE.

Les relations de travail sont stables dans cette unité, la pandémie a affecté durement nos membres dans cette unité, seulement une quinzaine de personnes sont au travail sur une soixantaine. Les négociations furent très difficiles l'été passé, merci à Jonathan Blais et Johanne Desautels pour leur excellent travail lors de cette négociation.

MANOIR COUSINEAU.

Les relations de travail sont satisfaisantes dans cette unité. Il y a encore du changement au niveau de la direction, nous devons recruter pour former un nouveau comité syndical suite au départ des anciens officiers syndicaux de l'unité d'accréditation.

UNI-SELECT.

Les relations de travail se sont dégradées dans cette unité. Il y a eu des changements au niveau de la direction, ce qui provoque un réaménagement complet de la méthode de travail dans l'entrepôt. Le nouveau directeur ne facilite pas les relations de travail, il veut s'attaquer aux conditions de travail lors de la nouvelle négociation que nous sommes à préparer, car le contrat finit en mars prochain.

SECTION LOCALE 698**LES ALIMENTS MULTIBAR INC. (ENTRETIEN MACHINES)**

Les relations de travail sont stables dans cette unité, nous avons un seul grief en cours. Nous venons de terminer les négociations et plusieurs gains intéressants ont été négociés, entre autres des augmentations salariales de 3% par année, amélioration du régime de retraite, des congés personnels, du temps de libération syndicale, du surtemps, de la protection en cas de mise à pied, du rappel et même une cafétéria et des toilettes privées pour nos membres. Merci à Michel Clavette et au comité de négociation pour leur excellent travail.

LES ALIMENTS MULTIBAR INC. (ENTRETIEN MÉNAGER)

Les relations de travail sont stables dans cette unité. Nous serons en négociation pour le renouvellement de la convention collective après la prochaine période des fêtes.

RAUFOSS CANADA INC.

Les relations sont tendues dans cette unité. Depuis le départ du directeur de l'usine, les avis disciplinaires sont distribués en masse, nous avons plusieurs griefs à l'arbitrage et le lot ne cesse d'augmenter.

SOCIÉTÉ EN COMMANDITE PRODUITS DE BÂTIMENT GENTEK.

Les relations sont stables dans cette unité. J'ai dû intervenir à quelques reprises pour calmer des tensions au sein du comité, nous réglons la majorité des dossiers.

SOGEFI ENGINE SYSTEMS. (ÉLECTRO)

Les relations sont stables dans cette unité. Il n'y a rien de spécial à signaler.

SOGEFI ENGINE SYSTEMS. (USINE)

Les relations sont stables dans cette unité. Beaucoup de griefs, généralement pour du disciplinaire, sont en suspens, car l'employeur a décidé de serrer la vis en lien avec l'absentéisme, la personne contacte pour les ressources humaines vient de changer, nous devons refaire le travail au niveau des griefs, plusieurs griefs en arbitrage.

WAJAX ÉQUIPEMENT. (BUREAU ET PIÈCES)

Les relations de travail s'améliorent dans cette unité, mais rien n'est gagné, nous avons quelques griefs en suspens et quelques-uns en arbitrage, dont un concernant les journées pour obligation familiale.

Wajax Équipement. (Usine)

Les relations de travail s'améliorent dans cette unité, mais rien n'est gagné, nous avons quelques griefs en suspens et quelques-uns en arbitrage, dont un pour les préavis de licenciement lors du confinement de mars 2020.

9093451 CANADA INC. (VOLVO MONTRÉAL ET MACK LAVA)

Nouvellement représentant dans ce dossier, nous sommes présentement en préparation pour les négociations dont le contrat de travail se termine en janvier 2022.

SECTION LOCALE 700**CAMIONS CARL THIBAUT INC.**

Les relations de travail s'améliorent dans cette unité, le comité syndical a été réélu pour un autre mandat. Un contrat substantiel a été obtenu avec l'Ontario, l'employeur est donc en période de recrutement. Un nouveau contrat de travail a été ratifié comportant entre autres des augmentations salariales de 12% sur 3 années ainsi que des améliorations au niveau du temps syndical, des vacances, des congés etc. Félicitations au confrère Marc Renaud pour son excellent travail dans cette unité.

SECTION LOCALE 728**MPW SERVICES INDUSTRIELS.**

Les relations de travail sont toujours difficiles dans cette unité, nous avons des difficultés à implanter un programme de temps partagé pour nos membres qui ne peuvent compléter leur semaine de travail étant donné que Paccar est en temps partagé. L'employeur veut forcer les membres à signer une politique patronale qui ne respecte pas la convention collective.

SECTION LOCALE 1004

NOVA BUS, GROUPE VOLVO. (USINE ST-EUSTACHE)

Les relations de travail sont stables dans cette unité, Nous avons quelques cas de congédiement à traiter pour des salariés qui auraient volé du temps, il y a eu plusieurs congédiements ces derniers temps. Nous avons réussi à réintégrer un salarié congédié depuis deux ans avec compensation monétaire et blanchissement de son dossier.

SECTION LOCALE 2002

AÉROPLAN.

Cette unité n'était pas à l'abri de cette crise sans précédent qui nous affecte tous avec un niveau record de suppressions d'emplois cependant, à Montréal tous les salariés ont été rappelés au travail et l'employeur est même à la recherche de nouveaux employés. De nombreux griefs ont été déposés et certains sont en voie d'être soumis à un arbitrage accéléré contestant la façon d'agir de l'employeur sur plusieurs points et nous espérons qu'ils seront résolus en notre faveur le plus rapidement possible. Nous avons une problématique avec une politique abusive de l'employeur concernant la vaccination obligatoire.

AIR CANADA INFLIGHT CREW. (2002-004 - DISTRICT 412)

Les relations de travail sont tendues dans cette unité. Nous avons une problématique avec une politique abusive de l'employeur concernant la vaccination obligatoire, un grief a été déposé pour la contester. Tous les salariés sont rappelés au travail, l'employeur embauche de nouveaux salariés, mais seulement en Ontario et aucun au Québec.

AIR CANADA FLIGHT OP'S. (2002-30 - DISTRICT 413)

Cette unité est désormais fermée à Montréal, toutes les opérations ayant été transférées à Toronto, les salariés qui restaient dans cette unité ont quitté pour d'autres postes ou pour la gestion.

SECTION LOCALE 2609

LE CENTRE SHERATON LIMITED PARTNERSHIP.

Les relations de travail vont bien dans cette unité sauf avec le représentant de Marriott. Nous venons de terminer les négociations et nous avons réussi à sauver les meubles devant 210 demandes de concessions de l'employeur, nous sommes présentement en désaccord avec l'interprétation de la convention collective concernant les libérations syndicales, la convention collective n'est toujours pas signée, car nous désirons régler ce problème avant.

SECTION LOCALE 4153B

CCUM CHAUFFAGE. (ÉNERGIR)

Les relations de travail vont bien dans cette unité. Nous sommes en négociation pour le renouvellement de la convention collective.

SECTION LOCALE 4319

LA CORPORATION DE GESTION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT.

Les relations de travail sont stables dans cette unité, nous avons un gros dossier en cours concernant une plainte en 37 (code Canadien) contre le syndicat. Il y a un énorme roulement au niveau du personnel des ressources humaines, il est donc difficile d'établir une continuité dans les relations de travail. Nous sommes également en négociation pour le renouvellement de la convention collective.

SECTION LOCALE 4531

COMITÉ PARITAIRE DE L'INDUSTRIE DES SERVICES AUTOMOBILES DE LA RÉGION DE MONTRÉAL.

Les relations de travail se sont grandement améliorées dans cette unité depuis l'arrivée du nouveau directeur, nous devons quand même travailler à rebâtir la confiance des membres surtout au niveau des inspecteurs. Nous travaillons actuellement pour une fusion de Section locale dans cette unité.

SECTION LOCALE 4536

DELTA HÔTEL NO. 37 LIMITED PARTNERSHIP.

Les relations de travail sont bonnes dans cette unité, Nous venons de terminer les négociations et nous avons réussi à sauver les meubles devant 140 demandes de concessions de l'employeur. Les membres sont durement touchés par la pandémie et la pénurie de main-d'œuvre est menaçante pour l'entreprise. Je tiens à souligner le travail exceptionnel de mon ami Alain Belzil en tant que président syndical depuis plusieurs années, car il va céder sa place sous peu, je le remercie pour son dévouement et l'héritage qu'il nous laisse au Delta de Montréal. MERCI CONFRÈRE.

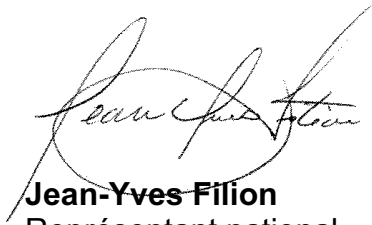
SECTION LOCALE 6000

OLDCASTLE BUILDING ENVELOPE CANADA INC.

Les relations de travail s'améliorent dans cette unité, Le retour du nouveau président syndical depuis près de deux années d'absence en maladie est fort apprécié, nous devons rebâtir une solidarité dans cette unité.

VEUILLEZ PRENDRE NOTE QUE CE RAPPORT A ÉTÉ RÉDIGÉ EN DATE DU 27 OCTOBRE 2021.

Solidairement,



Jean-Yves Fillion
Représentant national
JYF/cv_sepb343

FRANÇOIS GALLANT, REPRÉSENTANT NATIONAL RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS

NOVEMBRE 2021 – VIRTUEL

Ce rapport couvre la période de mars 2020 à septembre 2021 inclusivement.

SECTION LOCALE 123-Q

LES BÉTONNIÈRES DU GOLFE INC.

Nouvelle assignation à partir de janvier 2021. Les relations de travail sont inexistantes et à bâtir. Élection d'un nouvel exécutif à la fin septembre. Difficultés de transition entre l'ancien exécutif et le nouveau.

SECTION LOCALE 137

SOCIÉTÉ EN COMMANDITE PAPIERS STADACONA WB

Après un long processus débuté à la fin de l'automne 2019 qui s'est poursuivi jusqu'à l'arrivée de la COVID19 à la mi-mars 2020, des pourparlers ont repris en janvier 2021 pour en venir à la conclusion d'une entente de principe à long terme en échange d'investissements substantiels afin d'assurer une transition en dehors du marché du papier journal. Cette entente est assortie de rattrapages tant salariaux qu'au niveau du régime de retraite, en plus du règlement modèle à intervenir lors du renouvellement règlement modèle pour l'est du Canada. Les projets d'investissements doivent être réalisés avant le 30 avril 2026 sans quoi cette entente n'existera plus. Les relations de travail sont correctes.

SECTION LOCALE 200-Q

SOCIÉTÉ EN COMMANDITE PAPIERS STADACONA WB

Après un long processus débuté à la fin de l'automne 2019 qui s'est poursuivi jusqu'à l'arrivée de la COVID19 à la mi-mars 2020, des pourparlers ont repris en janvier 2021 pour en venir à la conclusion d'une entente de principe à long terme en échange d'investissements substantiels afin d'assurer une transition en dehors du marché du papier journal. Cette entente est assortie de rattrapages tant salariaux qu'au niveau du régime de retraite, en plus du règlement modèle à intervenir lors du renouvellement règlement modèle pour l'est du Canada. Les projets d'investissements doivent être réalisés avant le 30 avril 2026 sans quoi cette entente n'existera plus. Les relations de travail sont correctes.

SECTION LOCALE 250

SOCIÉTÉ EN COMMANDITE PAPIERS STADACONA WB

Après un long processus débuté à la fin de l'automne 2019 qui s'est poursuivi jusqu'à l'arrivée de la COVID19 à la mi-mars 2020, des pourparlers ont repris en janvier 2021 pour en venir à la conclusion d'une entente de principe à long terme en échange d'investissements substantiels afin d'assurer une transition en dehors du marché du papier journal. Cette entente est assortie de rattrapages tant salariaux qu'au niveau du régime de retraite, en plus du règlement modèle à intervenir lors du renouvellement règlement modèle pour l'est du Canada. Les projets d'investissements doivent être réalisés avant le 30 avril 2026 sans quoi cette entente n'existera plus. Les relations de travail s'améliorent.

SECTION LOCALE 299.05

EXPERT MAISON INC.

Le carnet de commandes est bien garni. Notre cahier de demandes est adopté et les négociations débutent le 18 novembre prochain.

SECTION LOCALE 299.024

SITRACO (9302-1939 QUÉBEC INC.)

Rien de spécial à signaler depuis le dernier conseil québécois. Les relations de travail sont bonnes. Les préparatifs pour le renouvellement de la convention collective débiteront au printemps 2022.

SECTION LOCALE 299.56

GROUPE NBG INC.

La présidente d'unité fait toujours un travail remarquable et les relations de travail s'améliorent. Conclusion d'une nouvelle convention collective en décembre 2020. Cette convention collective apporte notamment des améliorations majeures au niveau de l'assurance collective.

SECTION LOCALE 299.173

CAMPOR ENVIRONNEMENT INC.

Les relations de travail sont bonnes. Les négociations ont finalement débuté en septembre. Nous avons déposé notre cahier de demandes le 20 septembre dernier. Depuis, l'employeur est « moins disponible ». Nous avons eu une rencontre le 12 octobre. Nous nous attendions à un retour sur le document syndical S-1. Surprise l'employeur n'avait rien fait. Il voulait nous « poser des questions de précision ». Annulation de leur part des dates de rencontre subséquentes. Nous nous rencontrons le 1^{er} et le 2 décembre. Nous songeons sérieusement à demander la conciliation.

SECTION LOCALE 299.193

GROUPE LEBEL (2004) INC., DIVISION NOTRE-DAME-DU-LAC

Les négociations ont débuté à l'automne 2020 et ont débouché sur une entente de principe entérinée le 20 mars 2021. Les relations de travail s'améliorent, le carnet de commandes est bon.

SECTION LOCALE 299.216

GROUPE LEBEL (2004) INC., DIVISION DÉGELIS

Plusieurs changements au sein de l'exécutif syndical sont survenus. Le dernier, au mois de septembre 2021, est l'élection, par acclamation, d'un nouveau président qui compense son manque d'expérience par une volonté de bien représenter ses membres vis-à-vis la direction et par une meilleure communication avec les membres de son comité exécutif. Les relations de travail avec le directeur d'usine ne sont pas faciles.

SECTION LOCALE 299.221

LES INDUSTRIES CARON (MEUBLES) INC.

Excellente collaboration du comité exécutif. Les relations de travail sont bonnes. Le carnet de commandes est bien garni.

SECTION LOCALE 625

SOCIÉTÉ EN COMMANDITE FF SOUCY WB

L'employeur a contacté les sections locales au début de 2021. S'en sont suivies de longues et ardues négociations. L'employeur voulait avoir une entente à long terme en échange d'investissements visant à être moins à la merci du marché du papier journal. Les relations de travail sont difficiles, la direction des ressources humaines ne collabore pas du tout avec le syndicat. C'est un irritant majeur dans le quotidien de l'exécutif syndical. La compagnie disait nous offrir le « règlement modèle » en échange d'une entente à long terme. Or ce n'est pas le cas. Le syndicat voulait protéger le régime de retraite contre une terminaison unilatérale de la part de l'employeur. La position finale de l'employeur était qu'il s'engageait à ne pas y mettre un terme, mais il exigeait le statu quo sur les conditions du régime. Si la négociation du règlement modèle à venir contenait des dispositions améliorant le régime de retraite, les membres n'y auraient pas eu droit. Le tout s'est malheureusement terminé en queue de poisson.

SECTION LOCALE 627

SOCIÉTÉ EN COMMANDITE FF SOUCY WB

L'employeur a contacté les sections locales au début de 2021. S'en sont suivies de longues et ardues négociations. L'employeur voulait avoir une entente à long terme en échange

d'investissements visant à être moins à la merci du marché du papier journal. Les relations de travail sont difficiles, la direction des ressources humaines ne collabore pas du tout avec le syndicat. La compagnie disait nous offrir le « règlement modèle » en échange d'une entente à long terme. Or ce n'est pas le cas. Le syndicat voulait protéger le régime de retraite contre une terminaison unilatérale de la part de l'employeur. La position finale de l'employeur était qu'il s'engageait à ne pas y mettre un terme, mais il exigeait le statu quo sur les conditions du régime. Si la négociation du règlement modèle à venir contenait des dispositions améliorant le régime de retraite, les membres n'y auraient pas eu droit. Le tout s'est malheureusement terminé en queue de poisson.

SECTION LOCALE 628

GLENDYNE INC.

Les relations de travail sont bonnes. Excellent travail du président syndical qui tient la section locale à bout de bras. L'employeur est proactif et cherche à s'entendre avec le syndicat plutôt que de l'affronter. Nous serons en négociation en 2022.

SECTION LOCALE 641

GLASSINE CANADA INC.

Les relations de travail sont très mauvaises. L'employeur essaie constamment de discréditer l'exécutif syndical. Beaucoup de travail à faire pour remettre ce dossier sur les rails. Les négociations ont débuté avec une demande de conciliation de l'employeur dès les premiers jours de 2021. Une fois en conciliation, l'employeur a pris une attitude intransigeante envers l'exécutif syndical et a même poussé l'audace à demander de ramener tous les avantages prévus à la convention collective au niveau des normes du travail. Après plusieurs séances de conciliation infructueuses, le conciliateur nous a suggéré une démarche en ART (amélioration des relations de travail assorti d'un engagement de l'employeur à ce que le conciliateur soit présent aux CRTs d'ici la fin d'une prolongation de la convention collective jusqu'au 31 décembre 2022. Cette prolongation comprend des augmentations salariales pour les deux années. Nous irons, sous peu, présenter les résultats de ces démarches en assemblée.

SECTION LOCALE 720

AIR LIQUIDE CANADA INC. (SITE VALERO)

Nouvelle accréditation. Notre cahier de demandes est prêt (restent la mise en pages et quelques détails à peaufiner) et nous convoquerons l'employeur à la table de négociation dès le début de 2022.

SECTION LOCALE 720.02

LÉPINE-CLOUTIER LTÉE

Nous devons débiter les négociations les 29 et 30 novembre. L'employeur dit pouvoir régler la négociation en 2 ou 3 jours. Il risque d'être très déçu. Les membres sont très motivés à modifier de façon substantielle un contrat de travail qui, franchement, en a bien besoin.

SECTION LOCALE 720.28

GESTION LA SOUVENANCE INC. (BUREAU ET TERRAIN)

Le nouveau directeur général a une attitude très antisyndicale. Le président de l'unité a été congédié sur une erreur dans son travail. L'employeur, comme le hasard fait bien les choses, a fait disparaître la preuve de l'erreur en question. De surcroît, le salarié avait un dossier disciplinaire vierge jusqu'à l'erreur « fatale ». L'arbitrage débute en janvier et les négociations également.

SECTION LOCALE 720.30

BIJOUTERIE CLERMONT LABRECQUE INC.

Rien à signaler.

SECTION LOCALE 720.31

GESTION LA SOUVENANCE INC. (conseillers)

Notre cahier de demandes est presque terminé. Nous entamerons ensuite les négociations dès le début de 2022.

SECTION LOCALE 720.38

AIR LIQUIDE CANADA INC.

La COVID19 semble paralyser la direction des ressources humaines de l'entreprise. Nous tentons d'avoir un comité de relations de travail depuis le printemps et nous sommes encore à chercher des dates pour tenir ladite rencontre. La convention collective vient à échéance à l'automne 2022 et nous préparons notre cahier de demandes avant l'été prochain de telle sorte que nous tenterons de débiter les négociations dès la fin septembre.

SECTION LOCALE 905

SOCIÉTÉ EN COMMANDITE FF SOUCY WB

L'employeur a contacté les sections locales au début de 2021. S'en sont suivies de longues et ardues négociations. L'employeur voulait avoir une entente à long terme en échange

d'investissements visant à être moins à la merci du marché du papier journal. Les relations de travail sont difficiles, la direction des ressources humaines ne collabore pas du tout avec le syndicat. C'est un irritant majeur dans le quotidien de l'exécutif syndical. La compagnie disait nous offrir le « règlement modèle » en échange d'une entente à long terme. Or ce n'est pas le cas. Le syndicat voulait protéger le régime de retraite contre une terminaison unilatérale de la part de l'Employeur. La position finale de l'employeur était qu'il s'engageait à ne pas y mettre un terme, mais il exigeait le statu quo sur les conditions du régime. Si la négociation du règlement modèle à venir contenait des dispositions améliorant le régime de retraite, les membres n'y auraient pas eu droit. Le tout s'est malheureusement terminé en queue de poisson.

SECTION LOCALE 1213

TRANSPORT JACQUES AUGER INC.

Les relations de travail sont bonnes. Le président de la section locale est près de ses membres et réussit à régler la plupart des problèmes qui surviennent. La convention collective vient à échéance le 31 août prochain. Nous devrions bâtir notre cahier de demandes avant l'été qui vient afin de débiter les négociations le plus tôt possible.

SECTION LOCALE 1992

LEBEL CAMBIUM INC.

Le carnet de commandes n'est pas à son maximum, mais ça s'améliore depuis le début de la pandémie. La négociation débutera en février 2022.

SECTION LOCALE 3000.180-Q

DOMTAR INC. UNITÉ D'AMÉNAGEMENT DE LA BEAUCE

Nous sommes présentement en négociation avec l'employeur. L'employeur a le don de mettre le comité de négociation dans tous ses états. L'employeur répond de façon partielle aux demandes syndicales. Avec l'arrivée de nouveaux membres dans le comité exécutif, les demandes sont plus incisives et précises, ce qui semble irriter l'Employeur.

FORÊT COMPÉTENCES

Madame Gaumont, directrice générale du comité est l'auteure du rapport qui suit.



Réalisations de ForêtCompétences en 2020-2021

Activités de diffusion de formations = 332 travailleurs formés en 2020-2021

- Formation en gestion des ressources humaines adaptée au secteur forestier;
- Webinaire pour les entreprises forestières sur comment opérer en contexte de pandémie et [Guide de préparation d'un plan de lutte contre les pandémies](#)
- Mesurage et gestion des volumes des bois :
 - Développement d'un projet pilote de perfectionnement technologique
 - Étude de pertinence et analyse de profession pour élaborer une AEP reconnue par le MFFP
- Formation en vente et marketing pour la forêt privée
- Formation sur les techniques de travail en dépressage pour les débroussailleurs
- Formation (webinaire) pour améliorer les compétences sur l'utilisation du Lidar en foresterie
- Atelier de formation (webinaire) sur le coffre à outils pour entrepreneurs forestiers
- Formation pour améliorer les compétences des employés des entreprises forestières sur la transformation des produits forestiers non ligneux (PFNL);

Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre = 83 ententes PAMT signées pour nos 4 normes professionnelles

- Formation de compagnons pour les débroussailleurs et les abatteurs manuels
- Opérateurs en récolte mécanisée du bois et en voirie forestière :
 - Développement d'une **formation en ligne pour les compagnons/formateurs**
 - Service de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO)

Activités et production en information sur le marché du travail

- [Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier 2021 et Portrait des entrepreneurs forestiers](#) du Québec
- Document synthèse « [Survol des enjeux de la main-d'œuvre forestière](#) »
- Documentation des conditions de succès des maillages d'emplois saisonniers avec un projet intersectoriel en collaboration avec le Chantier sur la saisonnalité (en cours).

Recrutement, intégration et maintien en emploi

- Ouvriers et aides-ouvriers en production de plants forestiers :
 - Référentiel de compétences

Carnets de suivi des apprentissages

Formation de formateurs en pépinière en ligne

- Formation pratique d'intégration en emploi pour des finissants du DEP *Abattage et façonnage des bois* (offert aussi pour le DEP en voirie forestière)
- Développement d'un programme COUD (formation de courte durée avec stage en entreprise) afin d'offrir le DEP *Aménagement de la forêt* en entreprises en Abitibi (automne 2021)
- Étude de pertinence pour évaluer le besoin de développer une AEP en PFNL
- Développement d'une **formation adaptée au contexte autochtone en récolte mécanisée** du bois pour intégrer en emploi des travailleurs autochtones
- Projet pilote au Bas-Saint-Laurent sur les types de rémunération pour les ouvriers sylvicoles et développement d'outils de formation adaptés pour favoriser le recrutement et la rétention
- Fiche d'accueil et d'intégration pour ouvrier sylvicole + matériel requis (débroussaillage et abattage manuel)
- Activité de promotion des métiers Viens vivre la forêt (version 2.0 en virtuel)
- Collaboration au site Touche du bois pour la promotion des métiers du bois et de la forêt
- Travaux de révision du programme d'études professionnelles en *Abattage et façonnage des bois*

FORMABOIS

Réalisations de 2020-2021

Monsieur Réjean St-Arnaud, directeur général du comité est l'auteur du rapport qui suit.



Développons notre richesse collective

Résumé des actions de Formabois (avril 2021 à novembre 2021)

- Depuis avril 2021, Formabois compte plus de 23 projets de formation en cours de diffusion ou en élaborations (5 éléments clés d'un marketing gagnant; Commercialisation des produits du bois; Contrôle de la qualité; Instrumentation, l'automatisation et la robotique (AEC); Littératie, numératie, numérique; Manœuvre en transformation des bois (AEP); 11 projets d'Opérateurs d'équipements de production dans 8 régions;

Propriétés physiques et mécaniques des matériaux (bois) ; Structures en bois à ossature légère ; Vision numérique.

- À cela, s'ajoutent 3 projets de formation (Opérateur d'équipement de production-Laurentides, Mécanique d'entretien de scierie et Affûtage qui sont en attentes d'une décision ; 3 projets à fermer et 15 projets fermés dont les rapports finaux sont achevés.
- Formabois vient de terminer la réalisation d'une enquête sur les besoins de main-d'œuvre par sous-secteur, par métier et par région. Réalisée en collaboration avec les directions régionales de services Québec elle touche 72% de la main-d'œuvre du secteur (19 692/27 437). Les résultats font notamment ressortir un besoin de 2 000 travailleurs (près de 3 500, en considérant les retraites des 3 prochaines années) et plus d'une vingtaine de postes sont jugés critiques considérant le nombre de postes vacants et la diplomation.
- Formabois a initié et développé, en collaboration avec l'Association forestière Qc-Chaudière-Appalaches et ForêtCompétences le site « Touche du bois » pour la promotion des métiers du secteur. Formabois a également réalisé, avec un grand succès, une vaste campagne de promotion des métiers en France.
- Poursuite des activités de valorisation, en collaboration de partenaires du secteur. L'atelier sur les propriétés physiques et mécaniques du bois est en cours et Unifor contribue à sa diffusion dans les écoles. Les rencontres préparatoires ont cours pour l'activité du Camp forêt des profs. Formabois collabore également aux travaux du comité valorisation du secteur mis en place par le CIFQ et auquel plus d'une soixantaine de partenaires sont impliqués.
- Formabois collabore avec 13 autres comités sectoriels du secteur manufacturier à l'organisation de la sixième édition du Grand rendez-vous RH Manufacturier. Cette activité vise à mettre en évidence les meilleures pratiques en ressources humaines. Étant donné les restrictions COVID-19, elle aura lieu le 22 septembre 2022
- Formabois collabore avec 10 autres comités sectoriels à l'organisation des Grands déjeuners des CSMO. Ces activités de formation donnent l'occasion d'améliorer les aptitudes et habiletés en gestion des ressources humaines par des présentations de spécialistes. Présentées sous des thématiques différentes dans quatre régions du Québec et en webdiffusion, ces activités s'adressent à l'ensemble du personnel d'une entreprise.

Formabois encourage fortement les personnes du secteur ou intéressées au secteur à consulter son site internet et à s'inscrire à son infolettre.

Syndicalement,



François Gallant
Représentant national
FG/em_sepb343

**MYRIAM GERMAIN, DIRECTRICE LOCALE
RAPPORT AU CONSEIL QUEBECOIS**

NOVEMBRE 2021 – VIRTUEL

Ce rapport couvre la période d'avril 2021 à Octobre 2021 inclusivement.

SECTION LOCALE 503

EXCELITAS

La section locale a su bien naviguer malgré les embûches dues à la pandémie. Le président Daniel Guillemette a participé de façon très active à un comité « Covid » pour s'assurer que ses membres soient en sécurité et qu'il y ait un minimum d'impact sur les mises à pied.

Plusieurs griefs en cours, mais ce qui retient l'attention est la juridiction du travail. En effet, l'employeur tente régulièrement de faire faire le travail de l'unité par des travailleurs qui ne font pas parti de l'unité couverte par le certificat d'accréditation. Grâce à la vigilance du comité syndical, l'employeur doit respecter la convention collective ou du moins s'entendre avec Unifor pour les cas particuliers.

Bravo à tout le comité pour un travail sans relâche !

Les 108 membres de l'unité travaillent dans le secteur de la technologie.

SECTION LOCALE 698

TEAM INDUSTRIAL SERVICES

Les relations de travail semblent s'améliorer depuis le renouvellement de la convention collective.

La convention collective a été renouvelée pour une durée de 2 ans en début d'année avec les augmentations salariales suivantes :

Année 1 = 2,5 % d'augmentation immédiate

Année 2 = 2,5 % d'augmentation le 22 novembre 2021

Prime à la ratification : 1 500,00 \$ année 1, employés à plein temps

Prime à la ratification : 1 000,00 \$ année 1, employés à temps partiel

Prime à la ratification : 350,00 \$ année 1, employés temporaires à temps partiel

L'accréditation couvre 21 membres à Montréal.

UAP-NAPPA

Les relations de travail sont généralement bonnes. Les confrères Mathieu Lacasse et Patrick McKay font un excellent travail pour représenter et défendre les membres de l'unité.

Contrairement à plusieurs autres secteurs, UAP-Nappa fonctionne à plein régime malgré la pandémie. Ils sont d'ailleurs à la recherche de main-d'œuvre et embauchent de nouveaux employés.

L'accréditation couvre 80 membres à Montréal.

SECTION LOCALE 6001

BELL EMPLOYÉES DE BUREAU

Beaucoup de griefs en cours de différentes natures. Toutefois, il est à noter que la gestion des cas de harcèlement et de violence en milieu de travail par l'employeur est particulièrement déficiente.

La majorité des membres sont en télétravail en raison de la pandémie. Le retour au travail ou l'implantation d'un protocole de travail à la maison est à surveiller de près.

L'accréditation pour cette unité couvre 850 membres

SECTION LOCALE 6002

BELL EMPLOYÉES DE BUREAU

La majorité des enjeux soulevés par la section locale sont en lien avec la sous-traitance et l'utilisation de contractuels.

Les affichages de postes, mais surtout la façon dont les postes sont décernés semblent problématiques.

L'accréditation pour cette unité couvre 357 membres

NÉGOCIATION BELL BUREAU

Les sections locales ont soumis un sondage aux membres afin de connaître leurs demandes ainsi que leurs priorités pour la prochaine ronde de négociation prévue à l'automne 2021.

Les 29 et 30 juin, le caucus s'est réuni afin de discuter des priorités et des demandes à inclure dans notre cahier de négociation.

Une formation sur la mobilisation a eu lieu les 8,9 et 10 septembre afin de bien préparer l'équipe et bâtir de la solidarité entre le Québec, l'Ontario et les provinces de l'Atlantique.

L'ouverture des négociations devait se faire le 13 Octobre toutefois, nous avons dû reporter cette rencontre. En effet, Bell nous a fait part qu'elle réclamait un nombre élevé de travail pour le maintien de certaines activités en cas de grève ou de lock-out. Unifor est totalement en désaccord avec cette position.

VEUILLEZ PRENDRE NOTE QUE CE RAPPORT A ÉTÉ RÉDIGÉ EN DATE DU 7 NOVEMBRE 2021

Solidairement,



Myriam Germain
Directrice locale
MG/cv_sepb343

**FRANÇOIS GIGNAC, REPRÉSENTANT NATIONAL
RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS**

NOVEMBRE 2021 – VIRTUEL

Ce rapport a été rédigé le 4 novembre 2021

SECTION LOCALE 700

DELTA TROIS-RIVIÈRES, HÔTEL ET CENTRE DES CONGRÈS

Cette unité a été grandement affectée depuis mars 2020. Les activités commencent très lentement à reprendre considérant toutes les restrictions imposées lors de la tenue d'événements. Au niveau de l'hébergement, les niveaux antérieurs à la COVID-19 ne sont pas encore atteints.

Nous travaillons actuellement au renouvellement de la convention collective. La tâche est difficile pour le comité syndical en mise à pied; ils doivent travailler ailleurs et remplir leur travail syndical en parallèle.

Beaucoup de travailleurs ont aussi quitté l'emploi et réorienté leur carrière.

TECFAB INTERNATIONAL – (SHAWINIGAN)

Depuis le départ à la retraite du confrère André Bornais, il y a eu beaucoup de mouvement dans l'exécutif syndical. Dernièrement, des élections ont permis de combler plusieurs postes syndicaux.

Nous avons tenu plusieurs assemblées afin d'obtenir le mandat d'entamer des pourparlers avec l'employeur pour un renouvellement anticipé, ce dernier ayant annoncé son intention de procéder comme telle.

L'arbitrage sur l'interprétation qui devait se tenir suite au renouvellement de la convention a été réglé hors cour.

Nous sommes à travailler le dossier d'un salarié congédié pour absentéisme. Un grief est en procédure.

Côté relations de travail, Marc Renaud de la section locale 700 fait du bon boulot en l'absence du comité syndical.

L'entreprise est une propriété du Groupe CANAM et les attentes des membres sont grandes concernant la parité avec les autres entreprises du groupe. Cette unité compte 43 salariés.

SECTION LOCALE 1044

BÉLISLE INDUSTRIES INC. – (ST-JEAN-DE-DIEU)

Le comité de négociation a travaillé à l'élaboration du cahier de demandes en vue du renouvellement de la convention collective. Il est difficile de rencontrer les membres en présentiel.

Les parties se sont entendues sur un calendrier de négociation qui débute en novembre.

Actuellement, il y a une seule mesure disciplinaire et un grief actif.

Yannick et Dany, merci pour votre implication.

CAMIONS INTERNATIONAL ELITE – (QUÉBEC)

J'ai conseillé le comité à quelques reprises concernant de possibles lettres d'ententes.

L'employeur veut ajouter des mécaniciens au point de service sur la Rive-Sud de Québec. Nous devons être vigilants considérant notre dernière aventure pour la reconnaissance de notre certificat d'accréditation auprès du ministère du Travail. Heureusement, le TAT nous avait donné raison lors d'une audition au sujet du service des pièces uniquement.

Des travailleurs étrangers devraient être embauchés prochainement.

Le comité de négociation est composé de Daniel Villeneuve, président, Richard Bergeron et Alain Pelletier, vice-présidents. Des élections sont à prévoir prochainement.

Le niveau d'emploi est stable et nous n'avons aucun grief en procédure.

CANADOIL FORGE – (BÉCANCOUR)

La convention collective est renouvelée depuis juillet 2021.

Plusieurs griefs ont fait l'objet de règlements dernièrement. Des arbitrages sont ainsi évités.

Les relations de travail sont meilleures, mais demeurent fragiles. L'employeur est plus rapide dans ses réponses. Espérons que cela va continuer.

Une plainte pour mauvaise représentation (47.2 CT) a été entendue et le TAT a donné raison au syndicat.

Le niveau d'emploi n'est pas à son plus haut, suite aux dernières élections américaines et l'arrêt du projet Keystone.

Le comité syndical est vigilant; Dany Mathon, Ricardo Velasquez et Samuel Germain le composent.

CRUSTACÉS DE GASPÉ LTÉE (LES) – (GRANDE-RIVIÈRE, GASPÉSIE)

Le quota de prises de crabe réduit et la pêche étant bonne, la saison c'est, somme toute, déroulée correctement. Les travailleurs se sont tous qualifiés à l'assurance-emploi malgré le fait que le travail en usine n'a pas duré très longtemps.

Une assemblée syndicale est prévue à la mi-novembre afin de faire le tour de la situation avec les membres.

Quelques mesures disciplinaires ont été décernées pendant la saison.

L'employeur envisage d'avoir recours aux travailleurs étrangers considérant le manque de main-d'œuvre locale.

Lucien Gionest ne compte pas ses heures et fait du bon boulot comme président du syndicat.

CUMMINS CANADA ULC (ATELIER) (ANCIENNEMENT CUMMINS, EST DU CANADA) – (SAINTE-FOY)

Les relations de travail sont bonnes.

J'ai eu à conseiller le comité à quelques reprises sur différents sujets.

Nous sommes actuellement en négociation et l'employeur veut imposer une rémunération au mérite, ce à quoi s'oppose complètement le syndicat. La même demande est sur toutes les tables de négociation de Cummins : Pointe Claire (MTL), Dartmouth (Nouvelle-Écosse) et Québec. Le dossier est actuellement en conciliation.

Nous sommes à élaborer une stratégie commune pour faire reculer l'employeur. Heureusement, nous bénéficions d'un rapport de force considérant l'expiration des trois conventions collectives.

DK-SPEC INC. – (ST-NICOLAS)

Le niveau d'emploi est stable et les relations de travail sont bonnes.

Remi Gosselin comme président fait du bon travail. J'ai travaillé avec lui à quelques reprises et les situations sont toutes entrées dans l'ordre.

Pas de grief en procédure.

FIBRE FORESTIÈRE CANADA INC. (ANCIENNEMENT SCIES BGR) – (CHARNY)

Les relations de travail ne sont pas vraiment bonnes et plusieurs griefs sont en procédure.

Nous sommes actuellement en négociation. Je crois sincèrement qu'elles ne seront pas faciles!

Heureusement, je peux compter sur la vigilance de Denis Lefebvre et Jean-François Vallée, ce dernier a pris la relève de Stéphane Noël qui a quitté le comité syndical.

GROUPE VOLVO CANADA (DIV. PRÉVOST) (BUREAU) – (SAINTE-CLAIRE)

Les relations de travail sont bonnes. Le niveau d'emploi est plus que respectable considérant la situation de l'entreprise versus la pandémie.

Je discute régulièrement avec Daniel Gosselin, président du comité syndical.

Quelques griefs sont en procédure, mais nous réussissons à faire des ententes.

Nova Bus a pris la décision de devenir une entité distincte du groupe Volvo. Cela implique que les activités « service après-vente » ne seront plus effectuées par les salariés de Prévost Bureau. Ces activités sont toutes rapatriées chez Nova Bus Ste-Eustache.

Nous avons représenté les travailleurs visés par ce rapatriement au maximum en prévoyant des dispositions transitoires minimisant les impacts.

Daniel se prévaudra prochainement de son congé à traitement différé pour six (6) mois et son intérim sera assumé par une des vice-présidentes.

Dernièrement les membres de cette unité ont pris la décision de quitter la section locale 1044 de Québec pour des raisons qui leur appartiennent. Je suis impliqué avec le confrère Olivier Carrière à la mise en place du processus de relocalisation.

JULIEN – (QUÉBEC)

Les relations de travail sont correctes, mais quelques griefs sont toujours en procédure.

Un arbitrage est prévu au mois de janvier 2022.

Cet employeur veut lui aussi recourir à des travailleurs étrangers. Le syndicat travaille actuellement à l'encadrement de cette disposition.

La convention collective est renouvelée depuis mars 2021. L'employeur envisage de devancer les hausses de salaire dans une volonté de rétention et recrutement. Une lettre d'entente devra absolument confirmer cette procédure.

Le comité syndical en place fait du très bon travail!

Le niveau d'emploi dans cette entreprise est bon pour le moment, mais comme mentionné antérieurement, c'est une boîte à surprises ; on ne sait jamais à quoi s'attendre.

MÉTAUX PRESSÉS QUÉBEC – (VANIER)

Rapport du responsable de la négociation, Dan Ouellet, président de la Section locale 1044 : Il n'y a eu aucune intervention depuis le dernier Conseil québécois.

MEUBLE IDÉAL – (ST-CHARLES-DE-BELLECHASSE)

Le 26 août 2019, la direction de Meuble Idéal ltée annonçait la fermeture de l'entreprise à ses salariés.

Toutes les démarches afin de veiller aux intérêts des soixante-dix (70) membres que nous représentons ont immédiatement été mises en branle.

Le principal enjeu demeurait la terminaison du régime de retraite suite à la faillite des propriétaires. Le confrère Me Renaud Plante a beaucoup travaillé dans ce dossier afin de récupérer le maximum de sommes investies dans ce régime de retraite.

Malheureusement, au moment d'écrire ces lignes, je ne crois pas que nous serons en mesure de récupérer l'argent que cet employeur véreux doit à la dette du régime de retraite.

Merci Renaud pour le support. C'est vraiment apprécié!

MOULAGE SOUS PRESSION AMT – (ST-CYPRIEN)

Le travail effectué par les cadres est toujours au centre de nos préoccupations. Cette situation s'est effectivement reproduite et nous ferons trancher cette affaire en arbitrage une fois pour toutes.

Nous regardons actuellement la possibilité de renouveler la convention collective de manière anticipée. Nos membres nous ont donné le mandat d'en regarder la faisabilité. C'est à suivre. Le comité de négociation fait du bon travail.

Nous avons quelques griefs en procédure.

PRELCO – (RIVIÈRE-DU-LOUP)

Ce groupe est actuellement en grève générale illimitée. La convention est échue depuis le 1er mars 2021.

Le mandat de grève avait été obtenu à 99% lors d'une assemblée extraordinaire tenue le 3 octobre dernier. Une offre finale et globale a été soumise et rejetée à 98% le 16 octobre dernier. Suite à ce rejet, le comité syndical a conclu une entente de principe qui a été rejetée à 57%, raison du déclenchement de la grève.

Les augmentations de salaire annuelles constituent l'enjeu principal. Les mandats respectifs de l'employeur et du syndicat sont opposés. Nous travaillons très fort à solutionner le conflit de travail qui a débuté le 24 octobre 2021.

Le comité syndical et la section locale 1044 travaillent toujours à résoudre la situation concernant la fermeture estivale et l'admissibilité à l'assurance-emploi durant cette période. Marco Allard est soutenu juridiquement dans son travail puisque cette application peut entraîner des répercussions chez d'autres syndicats et faire jurisprudence éventuellement.

Le comité syndical de cette unité est formé de Marco Allard, président, Gaétan Dubé et Alain Beaulieu, tous deux vice-présidents.

USINE DE CONGÉLATION DE ST-BRUNO (BLEUETS) – (NEWPORT)

Je conseille régulièrement la nouvelle présidente du comité syndical, Liane Cyr. Cette dernière fait du bon boulot considérant qu'elle en est à ses premières implications.

Nous sommes actuellement en négociation et ça se déroule quand même bien.

Quelques rencontres de relations de travail ont eu lieu. Les relations avec la partie patronale sont satisfaisantes.

UNIPÊCHE M.D.M. – (PASPÉBIAC)

Bien que la convention a été conclue peu de temps avant l'ouverture de la saison, les choses se sont mises en place rapidement. Denis et Gilles Roussy sont les membres du comité syndical.

Plusieurs situations ont nécessité mon intervention.

Nous avons actuellement quelques griefs en procédure, dont un (1) pour congédiement qui est à l'étape d'arbitrage.

Les relations de travail sont correctes sans plus.

SECTION LOCALE 2002

SWISSPORT CANADA – (AÉROPORT DE QUÉBEC)

Les relations de travail sont très mauvaises.

Le dossier est actuellement en négociation et les salariés sont presque tous en mise à pied depuis le début de la pandémie qui frappe fort le domaine aérien. Les salariés travaillent ailleurs et sont difficiles à mobiliser.

Une minorité de membres présents ont rejeté une entente de principe par laquelle nous avons réussi à conserver la convention collective intacte malgré les demandes importantes de la partie patronale. Le dossier est actuellement en conciliation.

Les postes au comité syndical sont tous inoccupés et la représentation doit être assumée entièrement par la section locale et moi.

Un merci particulier à Josée Genois de la section locale 2002 pour son excellent travail.

SECTION LOCALE 4277

FRONTENAC – FHR LCF OPÉRATIONS CORPORATION (FAIRMONT LE CHÂTEAU FRONTENAC) – (QUÉBEC)

Nous sommes actuellement à préparer la négociation.

Comme tous les hôtels, ils ont été durement affectés par la pandémie. Il y a eu une légère reprise, mais rien n'a comparé avec les niveaux antérieurs à la pandémie.

La consœur Carmen Vigneau veille au grain et je la remercie pour son implication!

SECTION LOCALE 9114

GROUPE VOLVO CANADA (DIV. PRÉVOST) (USINE) – (SAINTE-CLAIRE)

Les membres du comité syndical ont toujours beaucoup de travail et j'interviens régulièrement auprès d'eux sur toutes sortes de sujets.

Les relations de travail sont correctes et le niveau d'emploi est à son plus bas. Le marché touristique pour lequel l'entreprise vend la majorité de ses véhicules est anéanti par la crise sanitaire mondiale.

Notre travail actuellement se concentre sur les griefs et arbitrages. La force majeure étant évoquée par l'employeur qui ne veut pas respecter les termes de la convention collective.

Un contrôle judiciaire à l'égard d'une décision de Me Côme Poulin relativement aux congés pour événements familiaux suite à la mise en applications des nouvelles normes du travail, nous permettra de nous faire entendre à nouveau devant un autre arbitre.

Benoit Tremblay et son équipe sont vraiment efficaces et veillent au grain!

SECTION LOCALE 145

LES MACHINERIES PRONOVOST – (SAINTE-TITE)

Je travaille avec cette section locale depuis le départ à la retraite de Luc Deschesne. J'ai rencontré l'employeur à quelques reprises. Les relations de travail ne sont pas mauvaises. Par contre, la pénurie de main-d'œuvre affecte grandement ce milieu de travail. Nous aimerions trouver une solution à cette problématique.

Les ventes et la fabrication des produits Pronovost n'ont pas été affectées par la pandémie. Le prix de l'acier et l'approvisionnement en matériel demeurent des enjeux inquiétants.

Dernièrement, il y a eu des élections générales et un nouveau comité syndical a été élu. Aucun membre de l'ancien comité n'est demeuré en poste. Le confrère Dany Magny est maintenant à la barre du comité. Je lui souhaite bon succès et je lui assure mon support.

SECTION LOCALE 160Q

DUCHESNE ET FILS – (YAMACHICHE)

Je travaille avec cette section locale depuis le départ à la retraite de Luc Deschesne. J'ai dû apprendre à travailler avec le comité syndical rapidement, car le dossier était déjà en négociation lors de mon arrivée. La collaboration du comité a été vraiment bonne.

L'employeur avait comme habitudes d'imposer les conventions collectives et les termes de ces dernières par le passé. Les salariés étaient déterminés à casser ce patern! Nous avons vraiment réalisé de beaux changements à la satisfaction des membres et du comité. Par contre, la durée de la convention collective demeure une déception.

Concernant les principaux gains outre les augmentations de salaire, l'ancienneté générale contrairement à l'ancienneté d'usine est assurément notre meilleure réalisation.

Je conseille régulièrement le comité et nous avons réussi rapidement à créer un climat de confiance.

Le comité est composé de Jocelyn Thiffeault, Jocelyn Bergeron et Alain Lizotte. Ils sont à leur affaire et font du bon travail!

Je souhaite un bon conseil à toutes et tous!

Solidairement,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'François Gignac', with a stylized, cursive script.

François Gignac
Représentant national
FG/em_sepb343

**LOUISE-HÉLÈNE GUIMOND, SERVICE JURIDIQUE D'UNIFOR
RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS**

NOVEMBRE 2021 – VIRTUEL

INTRODUCTION

Que ce soit en raison de la crise actuelle ou des différents défis qui s'offrent à nous, je conseille sur une base régulière les dirigeants de l'organisation ainsi que mes collègues sur diverses questions juridiques. Il m'arrive également d'agir en soutien aux sections locales.

En raison de mes obligations professionnelles, je me dois de respecter le secret professionnel et de protéger la nature confidentielle ou stratégique de certaines informations. Le présent rapport se veut donc un survol de mes activités professionnelles principales. Il n'est pas exhaustif.

À « l'externe », je maintiens mes activités et je représente Unifor au *Comité de liaison avec la conférence des arbitres du Québec*, au *Comité permanent du Barreau du Québec*, ainsi qu'à l'*Association du Barreau Canadien – division travail – Québec*.

COUR SUPRÊME DU CANADA

Poursuite des retraits de White Birch de Stadacona

Depuis mon dernier rapport, la Cour suprême a mis un terme à cette saga de près de 10 ans en rejetant le recours des retraits qui nous poursuivaient pour plusieurs millions de dollars. Les retraits devaient obtenir une permission de la Cour pour pouvoir contester la décision de la Cour d'Appel. En refusant cette demande, la Cour suprême a confirmé la décision de la Cour d'Appel qui blanchissait Unifor de toute faute.

CONTRÔLES JUDICIAIRES : COUR SUPÉRIEURE ET COUR D'APPEL FÉDÉRALE

J'agis également dans les dossiers de contrôles judiciaires, notamment lorsque des décisions du TAT en matière de santé et sécurité au travail plaidé par nos collègues du SDAT sont contestées.

Au fédéral, j'effectue également certains dossiers à la Cour d'appel fédérale lorsque les décisions du CCRI y sont contestées.

C'est le cas de l'affaire Eric Manneh, un ancien travailleur de Bell, qui conteste la décision du CCRI rejetant sa plainte pour défaut de représentation. Sans justification le travailleur avait déposé à la Cour de très nombreuses preuves nouvelles dont certaines provenaient d'enregistrements clandestins. En collaboration avec Etienne Lafleur, nous avons contesté

cette procédure. Nous avons obtenu en juin de la Cour un jugement favorable à la radiation des pièces et allégations irrecevables. Il y a fort à parier que cette décision sera utilisée partout au pays lorsque des travailleurs, se défendant seuls, contestent de la sorte les décisions du Conseil.

Pour la suite du dossier, ma collègue Daphné Blanchard-Beauchemin assurera la défense d'Unifor. Nous demeurons confiants dans cette affaire.

POURSUITES CIVILES

Évidemment, Unifor se retrouve parfois poursuivi en Cour du Québec et en Cour supérieure pour différents manquements allégués.

Nous agissons actuellement dans deux dossiers. Nous croyons à nos moyens de défense.

J'agis également dans le cadre de certaines poursuites complexes contre les assureurs afin de faire indemniser nos membres.

PLAINTES EN VERTU DES ARTICLES 47.2 DU CODE DU TRAVAIL OU 37 DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

Il m'arrive également d'assurer la défense de l'organisation et de ses sections locales dans certains dossiers lorsque nous faisons face à des plaintes alléguant un défaut de représentation, et ce, tant au fédéral qu'au provincial.

GCM – Plainte des retraités

Malgré la décision de la Cour suprême dans White Birch confirmant qu'Unifor n'avait commis aucune faute, une quarantaine de retraités du journal le Quotidien poursuivent la section locale 145 pour un manquement à leur devoir de juste représentation.

Nous sommes dans cette affaire codéfendeurs avec plusieurs syndicats CSN qui détenaient la majorité des accréditations des journaux dans GCM.

Les audiences ont débuté par de multiples requêtes inusitées des retraités. Nous en sommes à la quatrième journée d'audience et 17 journées ont été ajoutées au calendrier pour disposer de ces affaires.

Nous ne pouvons nier les similitudes de cette affaire avec celle de White Birch et déplorer que nous soyons entraînés dans un long débat qui ne leur permettra pas de retrouver les pertes de leur régime de retraite. Unifor a pourtant dit sur toutes les tribunes que l'enjeu était une modification législative et non une poursuite contre nous.

La décision finale du TAT dans cette affaire ne peut être espérée avant 2023.

ARTICLE 39 du CODE DU TRAVAIL

Bombardier / CSN (Unifor s.l. 62)

Après avoir obtenu gain de cause dans le dossier nous opposant à l'AIMTA, la CSN a riposté en tentant de fragmenter l'unité d'accréditation.

Le fractionnement d'une unité est une situation exceptionnelle et nous maintenons que la demande de la CSN est totalement injustifiée.

Nous en sommes à plus de 16 journées d'audience dans ce dossier. La preuve d'Unifor a commencé au printemps dernier. Plusieurs autres journées y seront consacrées d'ici la fin de l'année.

Mon collègue Renaud Plante et moi-même travaillons conjointement dans ce dossier.

PLAINTES EN VERTU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

Nous avons déposé un recours pour nos membres à la Voie Maritime du Saint-Laurent étant donné que l'employeur avait modifié les conditions de travail durant la période de gel des conditions de travail et en plus d'unilatéralement et sans l'accord du Syndicat changer les taux de salaire, les conditions d'emploi et autres avantages de certains employés de l'unité.

Avec l'aide des agents de relation de travail du CCRI, nous sommes sur le point de conclure un accord dans ce dossier.

ACCRÉDITATIONS

Je donne mon appui juridiquement à certains dossiers déposés par nos collègues recruteurs au fédéral ou au provincial.

Je me permets de souhaiter la bienvenue à tous nos nouveaux membres.

ARBITRAGE DE PREMIÈRE CONVENTION

CROWNE PLAZA (UNIFOR S.L. 62)

Nous sommes en arbitrage de différend devant l'arbitre Richard Mercier dans ce dossier « fleuve », après une longue saga afin d'être accrédité. Nous procédons donc à l'arbitrage de la première convention collective et espérons pouvoir enfin offrir des conditions de travail plus juste à nos membres.

FAILLITE ET INSOLVABILITÉ

FORTRESS (UNIFOR S.L. 894 ET UNIFOR S.L. 189)

Le conflit avec la Chine et la pandémie ont été des obstacles de taille à la restructuration de l'entreprise qui s'est placée sous la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers* (LACC) en décembre 2019. Pour la majorité des travailleurs que nous représentons, les activités étaient interrompues depuis octobre.

Outre les représentations judiciaires, nous avons aidé les sections locales dans la préparation des preuves de réclamations ainsi que la juste compensation des employés en vertu des divers programmes gouvernementaux.

Lors de la dernière audience devant la juge Paquette de la Cour supérieure en octobre 2021, le contrôleur faisait part de l'intérêt de certains repreneurs.

Espérons qu'un dénouement favorable à nos membres surviennent dans les prochains mois. Nous approchons le 2^e anniversaire de la demande de restructuration.

GRIEFS

Je suis à l'occasion mandatée pour agir en arbitrage de pour disposer d'affaires variées. Il me fait plaisir de soutenir les conventions collectives négociées par mes collègues.

Enfin, je me permets de souligner combien nous avons une solide équipe juridique au sein d'Unifor : Renaud P., Hugo, Marjorie, Daphnée, Romy et David. Je suis très fière de pouvoir compter sur des collègues aussi compétents que dévoués. Merci pour votre aide.

Solidairement,



Me Louise-Hélène Guimond

Avocate-conseil associée

Service juridique, Unifor

LHG/mc_sepb343

ANDRÉ HACHEY, REPRÉSENTANT NATIONAL (RECRUTEMENT) RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS

NOVEMBRE 2021 – VIRTUEL

Ce rapport couvre la période d'avril à novembre 2021.

PRÉMISSE

Comme vous le savez tous, la pandémie nous a amenés à changer nos façons de travailler et le département de recrutement n'y a pas échappé. Nous avons dû nous adapter à différents scénarios lors des rencontres avec les travailleuses et travailleurs dans nos campagnes de recrutement.

Je tiens à remercier tout le département du recrutement pour les efforts déployés dans chaque campagne et un merci particulier aux personnes qui ont été libérées syndicalement pour nous aider dans différents dossiers. Ensemble, nous pouvons faire une différence pour recruter de nouveaux membres et ça passe par nos sections locales, nos membres nos confrères de travail qui sont dans leur communauté et qui sont en contact direct avec des gens qui ne sont pas syndiqués. Soyez assurés que le département de recrutement sera toujours à l'affût de chaque appel reçu, représentant une opportunité de syndiquer de nouveaux groupes de travailleuses et travailleurs pour le développement de notre syndicat.

NOUVEAUX GROUPES ACCRÉDITÉS ET AUTRES CAMPAGNES

- 1- Orica Canada : 22 membres
- 2- Moulin St-Élzéar : 80 membres
- 3- Scierie Petit Saguenay : 30 membres
- 4- Bois d'œuvre Cédrico : 48 membres (Maraudage CSN)
- 5- Arbec Trois-Rivières : 45 membres (Maraudage CSN)
- 6- Toromont : 75 membres
- 7- Germain et frères : 25 membres
- 8- IHR Télécom : 20 membres
- 9- Produits Suncor Énergie : 20 membres
- 10-Mandataire de la SAAQ Montréal-Nord : 10 membres
- 11-Municipalité de Montcerf-Lytton : 10 membres
- 12-Aéroport de Québec, entretien : 88 membres

Plusieurs autres campagnes sont présentement en cours, dans la région de Montréal et ses environs jusque dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean avec le support de David Leblond, mais comme vous le savez, nous ne pouvons pas divulguer les noms des groupes visés afin de préserver la confidentialité de chaque dossier. Ils vous seront communiqués en temps opportuns lorsque nous aurons pu syndiquer certains de ces groupes.

Je voudrais remercier au nom du département du recrutement, la coopération de la direction et de tous nos collègues de travail, qui nous fournissent des informations importantes pour démarrer de nouvelles campagnes et nous guider à travers celles-ci. C'est en travaillant en équipe que nous relevons ces beaux défis.

MARAUDAGE

Un petit commentaire sur les périodes de maraudage : Il est important que tous les dossiers soient à jour à l'arrivée de la période ouverte (cartes de membres et discussion avec les membres). Le département de recrutement est là pour vous soutenir en cas de besoin. N'hésitez pas à communiquer avec un membre de l'équipe et nous serons présents pour vous aider.

VEUILLEZ PRENDRE NOTE QUE CE RAPPORT A ÉTÉ RÉDIGÉ EN DATE DU 27 OCTOBRE 2021.

Solidairement,



André Hachey

Représentant national – Recrutement

AH/mo sepb343

STÉPHANE ISABELLE, REPRÉSENTANT NATIONAL RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS

NOVEMBRE 2021 – MONTRÉAL

Ce rapport couvre la période de novembre 2020 à novembre 2021 inclusivement.

Bonjour à toutes et à tous !

En novembre 2020, j'ai été nommé représentant national et je suis très fier d'être au service de nos membres ! Avant de vous présenter mon tout premier rapport, je tenais à me présenter, pour celles et ceux qui ne me connaissent pas. J'ai travaillé 20 ans dans l'aéronautique, plus précisément chez Honeywell, à ville St-Laurent, et ce, jusqu'à la fermeture de l'usine en 2008. J'ai ensuite été embauché chez Pratt et Whitney, mais j'ai été mis à pied durant la crise économique de 2009. Pour la suite de mon parcours, je me suis joint à l'équipe de chasseur/portier à l'hôtel InterContinental, de 2011 à 2020. En parallèle, je me suis impliqué syndicalement depuis 1992 : délégué, président d'unité, comité de négo et animateur depuis 2003. Finalement, entre 2010 et 2020, j'ai occupé le poste de coordonnateur au service d'éducation à temps plein. À mes yeux, l'éducation dispensée aux membres est, et le restera, la base d'une structure syndicale informée et mobilisée.

SECTION LOCALE 169

ERCO MONDIAL

Erco Mondial existe depuis plus de 100 ans. La filiale qu'Unifor représente est située à Gatineau et compte 42 membres.

Erco se spécialise dans la production et l'approvisionnement de matières inorganiques électrochimiques. Ses principaux domaines d'affaires sont le chlorate de sodium, les produits de chloralcali, le chlorite de sodium et la technologie de dioxyde de chlore. La fabrication de ces produits chimiques sert à une clientèle des plus diversifiées : les pâtes et papiers, l'alimentation, l'énergie, l'agriculture, le traitement de l'eau, le dégivrage des aéroports, les engrais, etc.

J'ai visité l'usine et rencontré les membres le 30 septembre dernier et nous sommes en milieu de mandat. Nous avons un grief en arbitrage et un autre concernant des problèmes avec les assurances collectives, mais les relations avec l'employeur sont bonnes.

SECTION LOCALE 203

DORFIN DISTRIBUTION

Dorfin a vu le jour en 1954. C'est un fournisseur grossiste situé à ville St-Laurent, dont le principal client est Dollarama. 24 membres travaillent à l'entrepôt. En raison de la Covid,

l'employeur ne voulait pas négocier en présentiel ; nous avons donc ratifié une convention d'un (1) an. La pénurie d'emploi et la pression exercée sur les bas salaires ont permis d'obtenir un rattrapage salarial de 2 à 3\$ de l'heure pour les plus bas salaires et ensuite une augmentation moyenne de 2,5 % pour tout le monde. Évidemment, cette formule a déplu aux membres cumulant plus d'ancienneté, situation que nous tenterons de régler aux prochaines négociations, lesquelles se tiendront au printemps 2022. Merci à Victor Vasilecu, président d'unité, pour son excellent travail.

SECTION LOCALE 230

RAFFINERIE DE NAPIERVILLE INC (RECOCHEM INC)

Cette usine fabrique du Naphtaline et recycle du Glycol, situé à Napierreville (comme par hasard!). 13 personnes y travaillent, Alain Laberge, le président, me confirme le climat est incertain, la compagnie ne remplace pas les départs. Il réussit malgré tout, à avoir de bonnes relations. Nous négocions l'an prochain.

SECTION LOCALE 100

CANADIAN NATIONAL

Nous avons 240 membres chez CN. Au cours de la dernière année, 9 mises à pied permanentes ont été effectuées à Grand-Mère, ce qui affecte la sécurité des trains. Nous avons eu 2 congédiements. La convention prend fin en décembre 2022.

VIA RAIL 3

Lors de ma nomination, mon premier mandat en tant que représentant national a été chez Via. L'unité était en cours de négociation et subissait une 2^e campagne agressive de recrutement de la part de la CSN. Il faut noter que cette unité est pancanadienne. Les membres étaient très divisés. Le comité en place, le comité de mobilisation, le service de recrutement et Unifor ont travaillé fort afin de démontrer aux membres qu'ils auraient un meilleur service en restant avec Unifor. Ce qui fut fait en début d'année. Le nouveau contrat a été accepté par la suite. Les élections ont apporté un comité dynamique. Ce contrat se termine en décembre 2021. Alors, nous nous retrouvons encore dans une période ouverte, mais nous sommes beaucoup plus confiants que l'an passé.

SECTION LOCALE 134-Q

CERTAINTED GYPSUM CANADA INC.

Au-delà de 90 membres d'Unifor travaillent dans cette unité qui fabrique des panneaux de gypse à Ville Ste-Catherine. Les relations avec l'employeur sont bonnes. Le 23 septembre dernier, une entente de principe a été entérinée à 80 %. Je tiens à remercier le comité en place : Yves Landry, Jean-Marc Rondeau, Nicolas Turgeon et Claude Marotte pour leur ténacité et leur patience durant ces 25 jours de négociation, sans oublier le soutien des membres naturellement. Quelques griefs devront être amenés en arbitrage dont un sur la sous-traitance.

SECTION LOCALE 145

CANADIAN TIRE GATINEAU

Je suis très fier d'avoir conclu ma première convention collective comme représentant national au service à l'unité Canadian Tire de Gatineau. Malgré des négociations difficiles dues à la concurrence féroce dans le commerce de détail, nous avons négocié une convention de 3 ans, avec des augmentations de 2,5 % et un rattrapage salarial. Des élections ont eu lieu dernièrement. Félicitations à Mathieu Masson, président ; Guy Paré, vice-président ; Julie Clément, déléguée ; et Caroline Liard, déléguée. Il y a 90 salariés temps à plein et une centaine à temps partiel.

SECTION LOCALE 199-Q

OWENS CORNING CELFORTEC LP

Située à Valleyfield, cette unité fabrique des panneaux isolants rigides en polystyrène (panneaux rose !) depuis 1986. Une cinquantaine de membres y travaillent par équipes de 6-7 personnes afin de couvrir les horaires 24/7. J'ai pu visiter l'endroit le 8 juillet dernier, vraiment impressionnant, très belle atmosphère de travail. Les relations de travail sont bonnes, il y a possibilité d'avoir des ententes dans les griefs. Nous avons déjà discuté du plan de match pour le renouvellement de la convention collective qui se termine en mars 2022.

SECTEUR DE L'HÔTELLERIE

Je m'occupe de 3 unités dans le secteur de l'hôtellerie. Les 20 derniers mois ont été extrêmement difficiles. Nos membres ont vécu beaucoup de détresse, d'insécurité, de remise en question. Plusieurs ont même dû recourir aux services des banques alimentaires !!!! Ces employeurs ont choisi de ne pas inscrire leurs travailleuses et travailleurs au programme de subvention salariale de 75 %. Par contre, eux, ils y avaient droit... Par conséquent, à chaque nouvelle vague de Covid, des membres choisissaient de changer de carrière ou de prendre leur retraite. Aujourd'hui, l'hôtellerie redémarre avec des sous-effectifs ; ce vide laissé par de nombreux salarié.es sera très difficile à combler, à court et à moyen terme.

Les hôtels sont en manque crucial de main-d'œuvre.

SECTION LOCALE 4281

FAIRMONT LE CHÂTEAU MONTEBELLO

Ayant eu cette affectation dernièrement, j'ai pu rencontrer le président, Michel Trottier, quelques membres et la direction. L'employeur est obligé de plafonner les réservations de chambres à 70 % par manque de personnel. Ils cherchent 15 cuisiniers, sans succès. Le syndicat a été approché pour accepter de la sous-traitance pour certains banquets. Nous travaillons avec la direction afin de trouver des solutions. La convention arrive à échéance en décembre 2022.

SECTION LOCALE 62

HÔTEL INTERCONTINENTAL

Mon unité d'origine ! Les relations se sont détériorées. L'employeur utilise le Covid pour diminuer ses services (nettoyage des chambres, service de valet, pas de concierge) et pousse les clients vers les réservations aux bornes. Résultat : moins de travail pour nos membres. Nous avons envoyé 10 griefs en arbitrage. Nous démarrons le processus de négociation, car la convention se termine en mai 2022.

SECTION LOCALE 698

HÔTEL FAIRMONT MONT-TREMBLANT

Les activités reprennent après une pause difficile. Nous sommes présentement en négociation, le contrat se terminant le 31 décembre 2021. L'employeur nous ramène ses problèmes financiers et les inquiétudes des « propriétaires », comme si c'était juste eux qui avaient des inquiétudes et des insécurités !!! Avec le comité en place et l'appui des membres, j'ai bon espoir d'avoir un contrat qui réponde aux attentes légitimes des salarié.es.

SECTION LOCALE 698

SAAQ

Tout récemment, la SAAQ mandataire succursale de Montréal-Nord a fait le choix intelligent de joindre Unifor. J'ai rencontré les 9 nouveaux membres qui y travaillent lorsque j'ai plaqué la première auto de ma fille Clémentine. Belle gang, hâte de faire du syndicat avec eux !

SECTION LOCALE 510

Fondée en 1976, l'entreprise, anciennement connue sous le nom de Robert Thibert, en est une de distribution, entre autres : d'accessoires automobiles, de remorques et d'outils. Keevin Racette, président d'unité depuis plusieurs années, a décidé de laisser sa place et de permettre à d'autres membres de s'impliquer. Il reste malgré tout actif, et a commencé à soutenir le nouveau comité de négociation. En visitant l'usine, j'ai pu rencontrer les membres et la direction. Plusieurs défis nous attendent, en santé et sécurité et les négociations, le contrat de travail se terminant en mai 2022, pour ne nommer que ceux-là. J'ai confiance au comité et bien hâte de faire du syndicat avec eux.

SECTION LOCALE 6002

RÉSIDENCE FLORALIES LACHINE INC.

Le seul mot qui me vient à l'esprit... pitoyable. Aucune reconnaissance syndicale, aucun respect pour les membres ni pour le syndicat. Nous sommes obligés de porter tous les griefs en arbitrage; il n'y a aucune réponse du côté patronal ou de dialogue afin de négocier des

règlements. Avant même que les négos commencent, l'employeur nous envoyait une lettre expliquant qu'il est interdit de faire la grève en raison du maintien des services essentiels. On a des petites nouvelles pour lui ! Les meilleurs moyens de pression sont souvent les plus simples. Nous sommes à notre première journée de négociation, et nous savons que ce sera long. Pour ma part, ça me semble illogique que ces résidences soient privées – c'est presque immoral. En terminant, je tiens sincèrement à souligner le travail de l'infatigable présidente de la SL 6002, Nathalie Lacroix. Malgré tous les refus et l'ignorance de l'employeur, elle continue à se tenir debout avec l'aide de Louisiana Paule et Chantal Cayer.

Je vous avise tout de suite : nous aurons fort probablement besoin de mobilisation et de soutien de votre part dans nos négociations afin d'être respectés.

SECTION LOCALE 649-Q

AVERY DENNISON CANADA INC.

Société qui fabrique des produits auto-adhésifs. 9 membres y travaillent. Nous sommes en milieu de contrat. Il y a un manque de solidarité dans cette unité, nous allons essayer de la rebâtir.

SECTION LOCALE 700

ALAIN DAIGLE

Je ne peux passer sous silence l'accueil qu'Alain m'a fait lors de ma nomination. Il a agi de façon très professionnelle en partageant son savoir et ses trucs afin que je puisse m'intégrer le plus rapidement possible. Merci Alain. Toujours disponible, il connaît ses membres, ses unités et ses dossiers à la perfection, il travaille sans relâche, c'est un réel plaisir de faire du syndicat avec lui.

LABRADOR LAURENTIENNE

Aussi connu comme Athelstan, situé à Hinchinbrooke, environ 15 membres y travaillent. Ils produisent les contenants de 18 litres d'eau Labrador. Nous avons signé une convention en septembre dernier, contrat de 3 ans, le tout à la satisfaction des membres.

ALUMICO MÉTAL ET OXYDATION

Entreprise qui fabrique des produits d'aluminium située près du stade olympique et 44 membres y travaillent. Nous avons demandé la médiation lors des négociations afin d'essayer d'avancer. Le salaire est l'enjeu majeur sans oublier la reconnaissance syndicale. Par exemple, l'employeur refuse qu'Alain Daigle, le président de la section locale, et moi-même puissions entrer dans l'usine. Intéressant ! On va vous tenir au courant.

TOTAL CANADA INC.

C'est une compagnie qui produit et fournit des produits pétroliers. Une vingtaine de personnes y travaille. Les relations se sont tendues dernièrement ; la compagnie est devenue plus intransigeante. Malgré tout, cet été, nous avons pu renouveler le contrat de travail. Le rattrapage

salarial et l'augmentation salariale donnent en moyenne 15 % sur 3 ans. Merci à Taimé Mayele, jeune président, pour son implication.

PRETIUM CANADA INC.

Créée en 1992, cette entreprise fabrique des emballages rigides comme, par exemple, les contenants de yogourts ou de pilules. Les relations vont bien, les litiges se règlent au fur et à mesure.

STYROCHEM CANADA INC.

Est un producteur de polystyrène expansible (PSE) utilisé dans les services alimentaires, l'emballage, la construction, etc., situé à Baie-d'Urfé. 45 membres y travaillent. J'ai visité l'usine, rencontré les membres et la direction. Les relations sont bonnes, la santé et sécurité est très importante, la compagnie est en pleine expansion : 10 millions de dollars seront investis dans les installations afin d'augmenter la production de 25 %. Nous allons négocier la convention collective l'an prochain et nous espérons que la compagnie investira également dans la main-d'œuvre ! On vous tient au courant !

DYNO NOBLE CANADA INC.

Compagnie qui fabrique des explosifs dans la région d'Ormstown ; une vingtaine de personnes y travaillent. Les relations sont bonnes, les litiges se règlent sans avoir recours aux griefs. Des élections viennent d'avoir lieu. Je vais aller rencontrer le comité syndical très bientôt afin de préparer notre plan de match pour le renouvellement de la convention collective qui se termine en juin 2022.

UPS-SERVICE DE CAMIONNAGE.

Transport de colis. 14 personnes y travaillent. Rien à signaler, les négociations se préparent pour le début de 2022.

LES INDUSTRIES ASSOCIÉES DE L'ACIER LTÉE

Spécialisé dans la production de ferraille broyée, génère plus de 80 000 tonnes par an. Une vingtaine de personnes y travaillent. Relations de travail assez stables, quelques griefs qui sont en direction de l'arbitrage.

SECTION LOCALE 720 devenue 6003

BREMO (RAMATECH)

Bremo est situé à Rivière-des-Prairies ; il y a une filiale à Québec, également syndiquée Unifor. Une dizaine de personnes y travaillent. La compagnie se spécialise dans les courroies de convoyeur, caoutchoucs industriels et le polyuréthane. J'ai beaucoup apprécié la visite de l'usine. Nous venons de renouveler la convention collective. Merci Emmanuel Foisy, jeune président, impliqué et dévoué

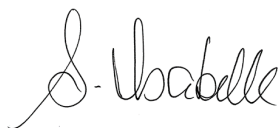
SECTION LOCALE 956

ALPHA-VICO INC.

Nouvelle unité qui m'a été attribuée. Entreprise familiale québécoise située à Farnham qui se spécialise dans le mobilier scolaire. La compagnie existe depuis plus d'un siècle, une trentaine de personnes y travaillent. Les relations sont extrêmement tendues, il n'y a aucune reconnaissance syndicale, direction intransigeante. Avec l'aide de la section locale 956 et du comité en place, nous allons établir un plan de match pour remédier à la situation.

VEUILLEZ PRENDRE NOTE QUE CE RAPPORT A ÉTÉ RÉDIGÉ EN DATE DU 27 OCTOBRE 2021.

Solidairement,



Stéphane Isabelle
Représentant national
SI/cv:sepb343

**ALEXANDRE LAMARRE, REPRÉSENTANT NATIONAL
RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS**

NOVEMBRE 2021 – VIRTUEL

SECTION LOCALE 62

MARRIOTT AÉROPORT DE MONTRÉAL

La dernière convention collective fut ratifiée en pleine pandémie le 1^{er} décembre 2020. Le rapport de force était à son minimum puisqu'il restait qu'une infime partie de nos membres qui étaient encore à l'emploi. À l'heure actuelle, il y a encore de nos membres qui sont toujours sans-emploi. Les relations de travail sont quand même assez bonnes considérant la situation.

SERVICE PARAMONT

L'unité actuelle est une coquille vide avec aucun membre actif. Une cause est pendante devant le tribunal.

SECTION LOCALE 146Q

PUROLATOR

Les relations de travail sont généralement bonnes et le niveau d'emploi est stable. L'ensemble du comité syndical a soit pris sa retraite ou démissionné de leurs fonctions syndicales au courant de la dernière année. Un nouveau président a été élu par acclamation. L'année prochaine sera une année de négociation puisque la convention vient à échéance le 31 décembre 2022.

SECTION LOCALE 510

Ro-BUS INC.

La convention fut finalement ratifiée et est entrée en vigueur le 31 mai 2021 et viendra à échéance le 30 juin 2023. Les relations de travail semblent assez ordinaires et le niveau de travail est assez stable.

SECTION LOCALE 698

HOTEL PLAZA VALLEYFIELD

Comme vous le savez maintenant, la pandémie a frappé de plein fouet l'industrie d'hôtellerie et l'hôtel Plaza Valleyfield n'y a pas échappé. L'hôtel a complètement fermé au déclenchement du confinement en mars 2020, pour ensuite être transformé en « hôpital Covid ». L'hôpital a offert d'embaucher les travailleurs de l'hôtel afin d'assurer le service. Quelques-uns de nos membres ont accepté, les autres sont allés sur la PCU de l'époque.

Depuis, l'hôtel a rouvert avec un effectif très réduit d'une quinzaine de membres. La convention collective a été renouvelée en juin 2020 avec l'ombre de CSN dans le décor. Elle viendra à échéance le 31 mai 2023 et il faudra être vigilant.

PRAXAIR SURFACE TECHNOLOGIE

Le 30 septembre dernier, nos membres ont appris une mauvaise nouvelle. L'employeur a annoncé une fermeture d'usine. Les membres verront leur emploi prendre fin le 30 novembre prochain et tous ceux qui acceptent de travailler jusqu'à la fin recevront une prime de rétention de huit semaines. La raison alléguée par l'employeur pour la fermeture de l'usine est principalement la non-rentabilité de l'entreprise depuis plusieurs années, ce qui a été exacerbé par la pandémie. Praxair est donc la première victime des effets de la pandémie parmi nos membres du secteur aérospatial d'Unifor au Québec.

Tous les efforts ont été mis en place pour soutenir nos membres qui perdront leur emploi. Dès la première journée de l'annonce, nous sommes allés rencontrer la direction et nous nous sommes assurés, entre autres, que l'employeur mettait en place un comité de reclassement. La direction de Praxair a invité plusieurs entreprises du secteur à venir directement rencontrer les travailleurs afin de les passer en entrevue. La section locale 698 et les sections locales, du secteur de l'aérospatial, ont aussi avisé les employeurs afin que nos membres puissent se retrouver un emploi syndiquer avec Unifor lorsque possible. Nous espérons que la situation généralisée de pénurie de main-d'œuvre permettra à tous nos membres de se retrouver un emploi décent.

SOLUTIONS FACC

Les relations de travail sont bonnes et le niveau d'emploi est stable. Peu de choses à signaler mis à part un nouveau comité syndical local. L'année prochaine sera une année de négociation puisque la convention collective viendra à échéance le 31 décembre 2022.

TW DISTRIBUTION

La convention collective fut renouvelée le 1^{er} décembre 2020 et elle viendra à échéance en 2023. Les relations de travail entre la direction et le syndicat sont plutôt bonnes et le niveau d'emploi est très élevé. Nos membres font beaucoup de temps supplémentaire et l'embauche est ralentie par les effets de la pénurie de main-d'œuvre.

SECTION LOCALE 700

DHL

Les relations de travail sont généralement bonnes. Malgré quelques différends, l'employeur tente généralement toujours de régler les situations conflictuelles avec entente avec le comité syndical. Compte tenu de la pandémie, le niveau de travail a augmenté exponentiellement. L'employeur tente de trouver de nouveaux espaces et souffre grandement de la pénurie de main-d'œuvre. Une prime à l'embauche de 5000\$ a été instaurée afin d'attirer les travailleurs. La convention collective viendra à échéance le 31 décembre 2024.

SERVICHEM

Les relations de travail sont correctes entre l'employeur et le syndicat, sans plus. Il y a actuellement une pénurie de main-d'œuvre importante. La convention collective viendra à échéance le 31 octobre 2022. Donc, l'année prochaine sera une année de négociation pour les membres de Servichem.

SECTION LOCALE 728

CAMBREX (HALO PHARMECEUTICAL CANADA INC.)

La convention collective, d'une durée de trois ans, fut renouvelée le 1^{er} mai 2021. Il y a eu une nouvelle direction mise en place suite à l'acquisition de Halo par Cambrex. Cette nouvelle direction nous a grandement fait part de son intention d'améliorer les relations de travail lors des négociations. Jusqu'à présent, les relations de travail sont bonnes.

Faits saillants de la nouvelle convention collective :

- **Nouvelle lettre d'entente d'intervenante auprès des femmes;**
- **Dix journées d'absences pour violence familiale, dont trois sans perte de salaire;**
- Montant forfaitaire de 1 500\$, trente jours après la signature;
- Augmentation de 2% pour l'année 2022 et de 2,70% pour l'année 2023;
- Augmentation de la contribution de l'employeur, 4% maximum, au REER du FSFTQ;
- Nouvelle prime de chef d'équipe de 1,25\$;
- Nouvelle clause de réservation d'arbitre pour arbitrage futur;
- Débitement de la banque de temps supplémentaire par tranche de 4h;
- Le fractionnement d'une semaine de vacances en journée individuelle.

LABORATOIRES OMÉGA LIMITÉE

Après plus de trois ans de procédure, l'unité d'accréditation Oméga n'a toujours pas de convention collective. L'employeur a tout fait depuis le dépôt de l'accréditation pour étirer le processus et affaiblir la solidarité des membres. Ceux-ci devraient voir leurs efforts récompensés bientôt. La conciliation n'ayant pas abouti, la convention collective sera tranchée par un arbitre. Les dates d'arbitrage de différends prévues sont les 8, 18 et 25 novembre.

Entre-temps, les relations de travail entre l'employeur et le syndicat sont inexistantes. L'employeur continue d'ignorer le syndicat et deux plaintes, en 59, sont toujours en attentes d'arbitrage.

Je tiens à souligner la persévérance des membres et tout particulièrement du comité de négociation, qui malgré toutes les embûches, est toujours au combat. Pierre-Alexandre, Benoit et Marlise, continuer votre bon travail. Vous l'aurez bientôt votre convention collective.

SECTION LOCALE 2002

PASCAN AVIATION

Les relations de travail sont généralement bonnes et le niveau d'emploi est presque revenu là où il était avant la pandémie. Nous avons une grande problématique de grief patronal concernant les garanties d'entraînement. Nous avons eu un arbitrage qui s'est terminé le 5 novembre pour sept griefs. Nous sommes toujours en attente d'une décision de l'arbitre, puisque nous avons reçu plusieurs autres griefs sur le même sujet.

La convention viendra à échéance le 24 novembre 2022, nous négocierons donc l'année prochaine pour nos membres pilotes d'avion de l'unité Pascan.

CAS (WORLDWIDE FLIGHT SERVICES)

Unifor est en situation de contrat de service pour cette unité. Les relations de travail sont très bonnes malgré un niveau d'emploi assez bas dû, entre autres, à la pandémie. Nous sommes actuellement à organiser les détails de la négociation avec l'employeur qui est situé à Dallas. La convention venant à échéance le 31 décembre 2021, il nous a été impossible de prévoir des dates avant la fin de 2021. Le plan que nous avons avec l'employeur est de tenir un blitz de négociation lors de la première semaine de 2022 avec une date butoir le vendredi 7 janvier 2022.

SECTION LOCALE 2889

TOROMONT, SERVICE APRÈS-VENTE DE LA DIVISION ÉNERGIE

Nous avons déposé les cartes d'adhésion le 30 novembre 2020. L'accréditation a été accordée le 8 juin 2021 avec le libellé que les membres recherchaient soit : tous les électromécaniciens dans le service après-vente de la division Énergie. L'unité inclut 75 électromécaniciens.

Nos membres se sont syndiqués afin d'arrêter l'érosion massive de leurs conditions de travail depuis l'acquisition de l'entreprise Hewitt par Toromont. Les relations de travail sont plutôt moyennes et il y a un grave problème de communication entre la direction et les membres.

Nous sommes actuellement en pleine négociation de la première convention collective et malgré tout l'atmosphère à la table de négociation semble bonne. L'employeur demande plusieurs concessions supplémentaires des conditions de travail. L'année 2022 sera assurément remplie de rebondissements.

SECTION LOCALE 4004

VIA RAIL 1 ET 2

La convention viendra à échéance le 31 décembre 2021 et les négociations qui devaient débiter le 21 octobre dernier ont été repoussées par l'employeur d'au moins un mois. La négociation s'annonce extrêmement difficile et critique pour nos membres. Plusieurs enjeux importants sont sur la table, autant pour la partie syndicale que pour la partie patronale. Un gouffre semble

séparer les parties, et ce depuis la ratification de la dernière convention collective il y a à peine un an.

CN 5.1

Les relations de travail sont correctes, sans plus. Le niveau d'emploi est relativement stable. La convention collective viendra à échéance le 31 décembre 2022, l'année prochaine sera certainement intéressante.

CNTL

Rien à signaler. Les relations de travail et le niveau d'emploi sont stables.

INTERMODAL

Rien à signaler. Les relations de travail et le niveau d'emploi sont stables.

SECTION LOCALE 4511

Le secteur se relève bien de la crise de la pandémie, mais est freiné par la pénurie inédite de véhicules neufs en raison des problèmes avec la chaîne d'approvisionnement des puces électroniques. L'impact se fait déjà sentir et s'accroîtra dans les mois à venir. Nous vivons également une pénurie de main-d'œuvre sévère pour certains types d'emploi comme bien d'autres secteurs.

Avec la fin annoncée de la vente des véhicules à essence pour 2035, nous sommes aussi préoccupés par les besoins de formations que cela nécessite pour les travailleurs et travailleuses du secteur dans les années à venir. Nous sommes d'ailleurs très heureux d'avoir pu contribuer au lancement du programme Compétence VÉ à travers notre implication dans les comités paritaires. Une subvention de 4,5 millions de dollars a été accordée par le gouvernement du Québec pour développer et mettre en œuvre un programme de formation provincial qui permettra de mieux préparer la main-d'œuvre aux défis que représente l'électrification des transports. La formation qui dure en moyenne 150 heures est payée par le programme et est une première au Canada.

Voici le portrait des négociations pour le 4511 depuis le dernier conseil québécois :

Négociations réglées

- H. Grégoire Nissan Chomedey
- Uptown Volvo
- ALBI Hyundai Laval Vimont
- ALBI Nissan Repentigny
- Audi Lauzon
- BMW Canbec
- Duval Toyota
- Longue Pointe Dodge Chrysler
- Nissan Brossard
- Park Avenue Infiniti

- Pneus SP
- Porsche Lauzon
- Volkswagen Lauzon Blainville

Négociations en cours

- Hyundai Shawinigan (conciliation)
- Transbus (conciliation)
- Goodyear Beloeil
- Carrefour 40-640 Toyota

SECTION LOCALE 8284

BLUE SOLUTIONS (ANCIENNEMENT BATHIUM CANADA INC.)

La convention collective vient à échéance le 31 décembre 2022. L'entente comportait une clause de prolongation de deux années conditionnelles à un investissement minimal de 5 millions de dollars. Dans l'intervalle, l'employeur tente de négocier de nouveaux horaires de 12 h. Les relations de travail et le niveau d'emploi sont stables.

VEUILLEZ PRENDRE NOTE QUE CE RAPPORT A ÉTÉ RÉDIGÉ EN DATE DU 27 OCTOBRE 2021.

Solidairement,



Alexandre Lamarre
Représentant national
AL/cv_sepb343

**MARTIN LAMBERT, REPRÉSENTANT NATIONAL
RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS**

NOVEMBRE 2021 – VIRTUEL

Ce rapport a été rédigé le 25 octobre 2021

SECTION LOCALE 145

ALIMENTS PRÉMONT INC. – (STE-ANGÈLE DE PRÉMONT)

L'industrie de l'abattage de porc est en crise présentement. Outre les bas salaires et la difficulté du travail, la pénurie de personnel frappe de plein fouet cette industrie. Aliments Prémont ne fait pas exception. L'employeur utilise de la main-d'œuvre provenant d'agence et des travailleurs étrangers temporaires. Cela complique quelque peu nos relations de travail et notre action syndicale, notamment par la difficulté de communiquer adéquatement avec tout le monde.

Gérard Plante, le président, fait un travail exceptionnel, mais le peu d'ouverture de cet employeur fait parfois en sorte que nos petits problèmes deviennent grands. Heureusement, la négociation à venir nous ouvrira des portes pour améliorer non seulement les conditions de travail, mais aussi, tenter de régler nos problèmes de convention collective.

FRUIT OF THE LOOM CANADA INC. – (TROIS-RIVIÈRES)

Mis à part ma présence au comité de relation de travail, peu d'interventions ont été nécessaires jusqu'ici. Nous n'avons aucun grief en procédure pour le moment.

Dans cette unité, le recrutement et la rétention de personnel sont aussi des enjeux de tous les jours.

TRICOTS DUVAL ET RAYMOND – (PRINCEVILLE)

Les relations de travail sont quand même bonnes dans cette unité. L'expérience de Donald Lecours et son équipe fait en sorte que nos membres sont bien représentés. Aussitôt nommé dans cette unité, je me suis empressé de visiter l'usine.

Nous avons peu de griefs et ceux déposés se règlent relativement rapidement. Malgré tout, la pénurie de personnel frappe là aussi et nous avons dû modifier la convention à quelques occasions pour prévoir des conditions plus avantageuses pour retenir le personnel actuel notamment, une augmentation de salaire substantielle, et ce même si la convention n'est pas échue.

SECTION LOCALE 720

ABZAC CANADA INC. – (TROIS-RIVIÈRES)

Dès ma nomination dans cette unité à la fin 2020, j'ai procédé au renouvellement de la convention collective. Après 6 rencontres nous avons conclu un accord de principe ratifié par les membres. Parmi les éléments qui caractérisent cette entente, notons : la bonification du montant alloué par l'employeur au Fonds d'éducation CEP; l'ajout de dispositions encadrant les nouveaux congés de la loi sur les normes du travail; la possibilité pour les volontaires de recevoir leur paie aux 2 semaines; l'ajout d'une sixième semaine de vacances dès 24 ans de service; la bonification de la contribution de l'employeur au Fonds de Solidarité FTQ pour les salariés ayant 20 ans de service et plus et une bonification salariale pour la fonction d'opérateur sur scie sur spirale.

Finalement, la convention collective de 3 ans se terminant le 31 janvier 2024 contient des augmentations salariales de 2% pour chacune des années de la convention collective, et ce rétroactivement au 31 mai 2020.

AVANTIS COOPÉRATIVE – (LA MALBAIE)

Sitôt nommé à cette unité, j'ai mis le processus de négociation en marche. Après quelques rencontres de négociation, nous avons convenu d'une entente de principe qui a été acceptée par les membres. Cette nouvelle convention de trois ans, rétroactive au 1^{er} novembre 2020, comprend notamment : une meilleure reconnaissance du rôle du comité syndical et de ses fonctions; l'ajout d'un délégué social; une meilleure protection de l'ancienneté tant au niveau de la confection des horaires qu'en cas de mise à pied; de meilleures protections en cas de changements technologiques; des meilleures dispositions en regard du comité de santé et sécurité; une clause d'uniforme beaucoup plus avantageuse; l'ajout d'un congé mobile; une prime de chef d'équipe améliorée à 6,5% du salaire et des augmentations de salaire de 2,5% par année de convention. Bravo à Alain Domaine et Mario Campbell pour leur travail!

CORBEC INC. – (ST-AUGUSTIN-DE-DESMAURES)

Une année extraordinaire au point de vue de la production avec des sommets pour la quantité de produits livrés, mais aussi de temps supplémentaire effectué faute de personnel.

La bonne santé financière de la compagnie a permis de débiter la phase des négociations pour le renouvellement de la convention collective avec 6 mois d'avance. Avec une entente de principe en poche, nous nous sommes présentés en assemblée le 14 juin dernier. Malgré des augmentations de salaire de plus de 11% sur trois ans et applicables 5 mois avant l'échéance et une septième semaine de vacances, les membres ont rejeté celle-ci dans une proportion de 80%.

Nous avons donc réalisé un deuxième blitz de négociation le 3 juillet 2021 pour conclure une seconde entente où les augmentations avoisinaient les 14,4% sur quatre ans, en plus de l'ajout d'un congé mobile. Les membres ont aussi rejeté cette deuxième entente, mais cette fois-ci dans une proportion de 55%.

Finalement, après trois rencontres de négociation supplémentaires, nous avons réussi une troisième entente de principe, cette fois-ci acceptée par les membres.

Les principaux faits saillants sont les suivants : clarifications sur le travail des cadres; des améliorations aux conditions de travail pour les travailleurs étrangers temporaires; un langage plus clair encadrant les opérations de trempage et les affectations qui peuvent en découler; des améliorations aux conditions de représentation syndicale avec une banque de 15 heures par semaine de libération pour le comité de négociation; des améliorations sur la procédure disciplinaire ainsi qu'en santé et sécurité; la prolongation du maintien des droits d'ancienneté en cas de mise à pied; un langage plus clair en matière d'affichage de postes et d'affectations temporaires; des modifications aux horaires de repas pour le bain de trempage; une augmentation du temps supplémentaire pouvant être mis en banque; une amélioration des ratios de vacances ainsi que bien d'autres changements.

Du point de vue monétaire, cette nouvelle entente comprend : une bonification du régime de vacances avec l'ajout d'une 7^e semaine de vacances dès le 1^{er} mai 2022; une bonification du régime de retraite pour les salariés ayant 15 ans et plus d'ancienneté; l'augmentation des primes de soir (0,90\$) et de nuit (2,00\$); des augmentations de salaire de 4,5% la première année, 3,5 % la deuxième et 3,4% la troisième et dernière année de la convention qui se terminera en octobre 2024.

Félicitations aux membres du comité de négociation qui n'ont pas compté leurs heures, mais qui se sont aussi donnés corps et âmes dans l'amélioration des conditions de travail de nos membres.

TRANSPORT FONTAINE – (LÉVIS)

Une unité de 2 membres avec lesquels je suis incapable d'entrer en contact pour renouveler la convention collective échue depuis le 30 juin 2006.

SECTION LOCALE 728

COMPAGNIE KENWORTH DU CANADA, UNE DIVISION DE PACCAR DU CANADA LTÉE – (STE-THÉRÈSE)

Après avoir atteint des sommets de production en 2019 avec plus de 1300 membres à l'œuvre et un rythme de 96 camions par jour, nous voilà pris avec une pénurie de microprocesseurs qui empêche cette entreprise de construire les camions vendus dans un carnet de commandes qui lui aussi est historique. Résultat, près de 250 mises à pied et du travail partagé entre deux et trois jours/semaine pour tous nos membres ou presque. Et une production de 80 et 120 camions ...par semaine.

Au niveau des relations de travail, il n'y a pas de changement! Une liste de plus de 250 griefs actifs et un employeur bien peu enclin à atteindre des règlements. Heureusement, notre méthode de gestion des griefs s'est grandement améliorée, au point où nos délais de traitement ont été réduits significativement. Félicitations à l'exécutif syndical qui tient le fort devant cet employeur particulier!

SECTION LOCALE 1044

ALEX COULOMBE LTÉE (PEPSI) (USINE) – (QUÉBEC)

Grosse année pour cette unité. L'usine est restée active durant la pandémie et puisqu'il s'agit du secteur alimentaire, les mesures de précautions prises par l'employeur ont été excellentes, mais ont aussi eu pour effet d'alourdir le travail de nos membres. Heureusement, tout le monde sort de cette période sans trop de pertes et de désavantages.

Comme un malheur n'arrive jamais seul, nous avons dû élaborer de toute urgence un plan de contingence avec l'employeur afin de permettre les livraisons durant deux grandes périodes de travaux routiers prévues sur le pont Pierre-Laporte. La collaboration des membres et le soutien financier négocié par le syndicat ont permis de traverser cette période avec plus de peur que de mal.

Je souligne le travail exceptionnel de Richard Leduc et de son équipe qui anime la vie syndicale en tenant un contact étroit et régulier avec les membres. Bravo à toute l'équipe.

ALEX COULOMBE LTÉE (PEPSI) (BUREAU) – (QUÉBEC)

Lors de la dernière ronde de négociation, une de nos principales demandes concernait le télétravail. Sous de multiples prétextes, l'employeur s'y refusait, mais nous avons ouvert à l'époque une toute petite porte. Avec la pandémie, celle-ci a finalement été ouverte complètement et nous aurons dorénavant le loisir de bénéficier de cet avantage pour nos membres dans cette unité.

Le recrutement étant difficile là aussi, nous avons dû composer avec certaines modifications à la convention collective pour retenir ou embaucher du personnel.

AUTOBUS LA QUÉBÉCOISE (SCOLAIRE) – (QUÉBEC)

Rapport du responsable de la négociation, Dan Ouellet, président de la section locale 1044 :

Depuis le dernier Conseil québécois, il y a eu beaucoup d'améliorations avec l'employeur dans les relations de travail. Il y a encore des griefs en litige (en discussion avec l'employeur.)

AUTOBUS LA QUÉBÉCOISE (TRANSPORT NOLISÉ) – (QUÉBEC)

Quelle saga! Fermée en raison de la pandémie en mars, l'employeur a finalement annoncé, alors que nous étions en processus de renouvellement de la convention collective et en conciliation, la fermeture définitive de l'entreprise. Cependant, il se refuse toujours de payer les préavis de mise à pied et les indemnités de départ prévus au Code canadien. Plusieurs griefs ont été déposés et une audition est prévue le 14 mars 2022. Malheureusement, le mois de septembre coïncide aussi avec la fin des droits d'ancienneté pour tous nos membres. Si cette entreprise devait renaître de ses cendres, sous une forme ou une autre, nos membres ne seraient malheureusement plus en mesure de récupérer leur ancienneté sans que de vraies négociations aient lieu.

ÉQUIPEMENT POMERLEAU Inc. – (THETFORD-MINES)

Rapport du responsable de la négociation, Dan Ouellet, président de la section locale 1044 :

Il n'y a eu aucune intervention depuis le dernier Conseil québécois.

FORTIER 2000 Ltée – (ST-HENRI DE LÉVIS)

Nous avons entrepris le renouvellement de la convention collective en mai 2021. Après plus de 10 séances de négociation, nous avons conclu une excellente entente de principe mettant fin au régime uni-occupationnel en place depuis les années 90. La création de plusieurs occupations à taux de salaires différents ainsi que des augmentations salariales variant de 9.5% à 17% sur trois ans incluant les majorations de taux des nouvelles occupations avaient été négociées. Malgré le bon travail réalisé par Frédéric et Vincent, les membres ont rejeté à 61% l'entente.

Suite à ce rejet, l'employeur a demandé la conciliation. Une seule rencontre a suffi pour conclure une nouvelle entente corrigeant certains points soulevés par nos membres lors de la première assemblée. Ceux-ci ont d'ailleurs accepté l'entente haut-la-main!

Parmi les éléments nouveaux qui caractérisent cette entente, notons : l'arrivée de nouvelles occupations et de taux de salaire distincts pour représenter les différences de travail; la modification du rôle de chef d'équipe en un responsable de quarts; une meilleure représentation syndicale par une banque d'heures de libérations annuelles; une augmentation de la cotisation de l'employeur au CEP; un local syndical mieux équipé; une procédure de mise à pied et de rappel ajustée aux nouvelles occupations; des opportunités de développement des compétences qui respectent l'ancienneté; une procédure de temps supplémentaire améliorée; l'augmentation de la banque d'heure de temps supplémentaire; des améliorations aux paies durant la période de la construction; un meilleur accès à la troisième semaine de vacances durant une partie de la période estivale et bien d'autres changements.

Sur le plan monétaire, cette convention collective de trois ans comprend : une bonification de la prime-outil; une bonification de l'allocation pour les bottes de sécurité; une amélioration du régime de retraite; des augmentations de salaire variant entre 9,9% et plus de 18% pour la convention collective en tenant compte de la création des classifications et de la majoration des taux horaires.

GECKO ALLIANCE – (QUÉBEC)

Les mois se suivent et se ressemblent avec la responsable des ressources humaines qui a entrepris la destruction des bonnes relations de travail que nous avons construites au fil des années. Le pire, c'est que la direction de l'entreprise l'appuie entièrement dans sa démarche, et en ajoute même une couche en diminuant les niveaux de main-d'œuvre à du jamais vu, par l'utilisation de son usine mexicaine pour la production.

Bien que l'employeur nous répète qu'il n'est pas de son intention de fermer la production à l'usine de Québec, nous avons de gros doutes sur son avenir.

Nos espoirs reposaient sur le début des pourparlers en vue du renouvellement de la convention qui vient à échéance le 31 décembre. Malheureusement, c'était trop espérer. A peine 7 minutes après la présentation des demandes syndicales, l'employeur répondait qu'il ne pourrait donner suite à la majorité de celles-ci, ajoutant que jamais il ne pourrait répondre aux demandes monétaires. Après la présentation des demandes patronales, l'employeur refusait de dévoiler les détails de sa principale demande soit la réorganisation du travail ... un affrontement s'annonçait! Le syndicat lui a donné un ultimatum de dévoiler les détails de cette réorganisation du travail, mais sa réponse fut de demander la conciliation.

Des heures de plaisir à venir!

IPEX INC. (ET IPEX GESTION INC.) – (SAINT-JOSEPH-DE-BEAUCE)

Un été plutôt tranquille dans cette unité. Face à la pénurie de personnel, l'employeur a pris différentes mesures dont l'implantation de nouvelles technologies plus automatisées.

La production se maintient et les relations de travail sont assez bonnes, car aucun grief n'est à noter.

JACK COOPER CANADA 2 INC. – (CHARNY)

Nos membres dans cette unité transportent les véhicules de Ford et GM vers les concessionnaires. Avec la crise des microprocesseurs qui sévit actuellement, le volume de véhicules a passablement baissé. Cette situation a provoqué la mise à pied de quelques membres.

La négociation à venir sera importante, car nous avons du rattrapage à faire. La dernière ronde de négociation s'était déroulée dans un contexte de fermeture des activités possibles, mais là, notre position est définitivement meilleure. Merci à Christian Carrier de tenir le fort comme délégué syndical.

INTERCAR CÔTE-NORD – (QUÉBEC)

Nos membres ont été frappés de plein fouet par la pandémie et par cet employeur mercantile au plus haut point.

Le transport interurbain a cessé lorsque le Québec s'est mis sur pause. Malgré l'existence des subventions salariales du gouvernement du Canada, l'employeur a refusé d'inclure nos membres à l'intérieur de celle-ci. Lorsqu'est venu le temps de remettre en route les différents circuits d'autobus, il a pris les subventions admissibles sans toutefois remettre tous les départs en fonctions. Au début, cela pouvait se justifier par l'absence de clientèle, mais rapidement, celle-ci fut au rendez-vous. Ce dernier n'a pas jugé bon ajouter des départs ou de doubler des liaisons. Résultat, de nombreux clients laissés sur les quais d'embarquement...et après il nous dit que cette liaison n'est pas rentable. L'importance du coût de remise à neuf des véhicules servait aussi de prétexte à l'employeur, pourtant ce coût est subventionné par l'État en raison de la crise.

Bref, nos membres en ont bavé. Heureusement, Martin Tremblay, le président, n'a pas eu peur de prendre le taureau par les cornes. Il a pris contact avec les préfets de MRC, les députés, le

ministère du Transport et les attachés politiques des ministres pour tenter de mettre de la pression sur son employeur ultra subventionné qui refuse de servir la clientèle de la Côte-Nord.

Le syndicat est devenu, grâce à Martin, le Robin des bois des résidents de la Côte-Nord qui ont grand besoin d'une liaison terrestre en transport en commun pour le travail, des raisons médicales, des rendez-vous ou simplement pour voir de la famille. Bravo Martin pour ton implication et surtout ta détermination et bravo à Sylvie Bélanger de l'avoir si bien accompagné dans ses démarches.

ROBOVER (SECTEUR DU VERRE) – (QUÉBEC)

Encore un été de production record ! La pandémie ayant amené les gens à rénover et une industrie de la construction en plein essor ont fait croître la production de façon impressionnante.

Cette usine n'est pas exempte des problèmes de recrutement et de rétention de personnel. Même si certaines décisions patronales ne semblent pas en tenir compte, notamment quand vient le temps de discipliner les travailleurs (congédiement), nous avons saisi cette occasion pour exiger de hausses salariales substantielles même si la convention collective n'est pas échue.

En raison de la clause d'indexation prévue à notre convention collective, l'employeur se devait de donner un minimum de 3.5% pour les augmentations prévues le 1^{er} octobre. Devant l'insistance de Marc Tremblay, notre président en place et des statistiques sur l'inflation, nous avons réussi à négocier une augmentation de 5,25% pour cette année. En plus, l'employeur s'est engagé à ajouter un dollar de l'heure pour toute personne qui s'engage à demeurer au travail jusqu'au 31 décembre 2021.

Félicitations à Marc qui a mené de main de maître cette négociation !

SANIMAX EEI INC. (LÉVIS & RIVIÈRE-DES-PRAIRIES)

Au moment d'écrire ces lignes, nous sommes en plein processus de négociation pour le renouvellement de la convention collective échue depuis le 25 juillet dernier. Nous avons aussi un défi de rétention de main-d'œuvre dans cette industrie de camionnage et nous sommes convaincus que les salaires y sont en partie responsables. Nous travaillons donc très fort pour que nos conditions de travail deviennent plus compétitives.

UAP/NAPA, CENTRE DE DISTRIBUTION DE QUÉBEC – (SAINTE-FOY)

Une autre année parsemée de défis dans cette unité. La pénurie de personnel jumelée à des commandes record nous a mis dans des situations où nous devons être créatifs dans la recherche de solutions. Le temps supplémentaire a également atteint des niveaux record. Heureusement, Tommy Lévesque, le président veille au grain.

Nous avons un grief en arbitrage qui s'est finalement réglé par une entente hors cour au grand plaisir du plaignant.

UAP/NAPA – MAGASIN 459 – (SAINTE-FOY)

Le début 2021 a été marqué par le renouvellement de la convention collective en pleine pandémie. Malgré tout, le secteur automobile se sortant relativement bien d'affaire, nous avons réussi à bonifier les conditions de travail de nos membres en signant une convention collective de trois ans qui contient, notamment : une clarification de plusieurs textes dont ceux liés à la discrimination, au harcèlement et à la santé et sécurité; une amélioration de la clause de libération syndicale; des clauses permettant à nos membres d'essayer un emploi au CD en situation de mise à pied ou de promotion; l'introduction d'une clause de paiement minimal lorsque quelqu'un se présente au travail et que l'on n'a pas besoin de lui et la refonte du poste de chef d'équipe.

Finalement, au point de vue monétaire notons : l'ajout d'un congé personnel à la troisième année de la convention collective; la diminution du nombre d'échelons dans la progression salariale pour toutes les occupations; des augmentations de salaire de 2,5% la première année, 2,5% la deuxième et 2,25% la troisième.

Félicitations à Jean-Roch et Luc pour votre bon travail.

COMITÉ DES JEUNES AU TRAVAIL

Une année difficile pour nos jeunes !!!

Dans certains secteurs, ils ont non seulement été frappés de plein fouet par les mises à pied, mais l'action syndicale a été aussi plus compliquée en raison de la pandémie. Malgré tout, notre comité a été actif via les plateformes virtuelles et sur les réseaux sociaux.

Je suis convaincu qu'ils vont rebondir en 2021/2022 avec l'énergie et la volonté qui les caractérisent tous et toutes!

Bon conseil à toutes et tous!

Solidairement,



Martin Lambert
Représentant national
ML/em_sepb343

**SIMON LAVIGNE, REPRÉSENTANT NATIONAL
SERVICE DE LA RECHERCHE
RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS**

NOVEMBRE 2021 – VIRTUEL

Ce rapport couvre la période d'avril à octobre 2021 inclusivement.

AÉROSPATIALE

Présentation des faits saillants du budget fédéral 2021 reliés au secteur de l'aérospatiale au caucus de l'aérospatiale.

Rédaction d'une soumission au Ministère des Finances du Canada dans le cadre de la consultation sur la taxe de luxe sur les aéronefs.

Analyse comparative des conventions collectives du secteur de l'aérospatiale (PWC, Rolls Royce, Bombardier, Airbus, Héroux-Devtek, etc.).

Participation à une rencontre avec le député Simon-Pierre Savard Tremblay du Bloc Québécois (BQ) portant sur la création d'une stratégie canadienne de l'aérospatiale.

ALUMINIUM

Présentation sur le programme START de Rio Tinto et de son label pour l'aluminium durable au caucus de l'aluminium.

ASSURANCE-EMPLOI

Membre du groupe de travail d'Unifor sur la réforme de l'assurance-emploi (AE). Appui aux activités de recherche, de campagne, de formation et de lobbying.

Participation à une rencontre avec la porte-parole du BQ en matière d'AE, Louise Chabot et le député Gabriel Sainte-Marie.

Participation à une rencontre entre les représentants des principaux syndicats québécois et la ministre des Finances Chrystia Freeland au sujet de la non-reconduction des prestations d'aide liées à la pandémie.

AVENIR DU TRAVAIL

Rédaction d'une note d'informations en vue de la participation du directeur québécois à une journée de réflexion avec le ministre du Travail dans le cadre des activités du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM).

Participation à la conférence virtuelle *Brave New Work* sur l'avenir du travail, organisée par le Forum des politiques publiques (FPP).

COMITÉ ALCOOLISME, TOXICOMANIE ET AUTRES DÉPENDANCES

Appui technique au représentant d'Unifor-Québec siégeant au Comité alcoolisme, toxicomanie et autres dépendances de la FTQ (CATA-FTQ).

COVID-19

Rédaction d'un mémo sur les aspects techniques des premières initiatives de passeport vaccinal implantées à l'étranger (l'État de New York, le Danemark, Israël).

Suivi et analyse des positions adoptées par Unifor, la FTQ et le comité d'éthique de santé publique de l'INSPQ.

ÉLECTIONS FÉDÉRALES

Suivi des orientations et plateformes des partis politiques fédéraux dans le cadre des élections fédérales 2021 et intégration thématique des positions du BQ à l'outil interne de suivi développé par le service de la recherche d'Unifor.

Rédaction d'une des fiches thématiques d'Unifor (De bons emplois syndiqués) dans le cadre des élections fédérales 2021.

Soutien à l'intégration de revendications portées par Unifor-Québec à la plateforme de revendications électorales de la FTQ.

ÉNERGIE

Participation à une rencontre exploratoire sur les avenues de transition potentielles pour le secteur du raffinage pétrolier au Québec (travaux en cours).

Rédaction d'un mémo sur les positions d'Unifor en lien avec le développement de l'énergie nucléaire.

Participation au webinaire de la Chaire de gestion du secteur de l'énergie (HEC Montréal) à propos de la nouvelle réglementation fédérale sur les combustibles propres.

FORESTERIE

Suivi en continu de l'évolution du litige Canada/États-Unis sur le bois d'œuvre (droit préliminaire antidumping, droit compensatoire, sorties des représentants du commerce extérieur du Canada et des États-Unis, comité binational de révision, activités des lobbys, etc.).

Rédaction d'un mémo sur les opérations de l'entreprise SAPPI dans le nord-est de l'Amérique du Nord.

Participation aux présentations régionales sur les possibilités forestières 2023-2028 du Forestier en chef (Saguenay, Mauricie, Abitibi).

Rédaction d'un mémo suivant la vente de certains des sites de Rayonier à GreenFirst Capital.

Analyse comparative des conventions collectives du secteur de la production de panneaux (Arbec, Uniboard, Norbord, Tafisa, LP, etc.).

Soutien à la recherche et aux communications pour le Comité de relance de l'usine de pâtes et papiers de Résolu à Baie-Comeau.

Participation à une rencontre du bureau de projet pour l'optimisation des opérations forestières portant sur les efforts de redémarrage de l'usine de cellulose de Thurso (ex-Fortress).

Participation aux Rendez-vous de la connaissance du Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs du Québec (MFFPQ) sur l'aménagement forestier et les ravageurs forestiers.

Participation à l'assemblée générale annuelle virtuelle 2021 du *Forest Stewardship Council* (FSC).

JUSTICE RACIALE

Rédaction d'une note d'informations pour le directeur québécois en prévision de sa participation au forum régional de justice raciale d'Unifor.

LIBRE ÉCHANGE

Participation à une rencontre virtuelle sur les perspectives commerciales et les relations Canada/États-Unis avec Kirsten Hillman (ambassadrice du Canada aux États-Unis) organisée par le cabinet Fasken.

Formation accélérée de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain (CCMM) sur les nouvelles réalités douanières découlant de la mise en œuvre de l'Accord Canada-États-Unis-Mexique (ACEUM)

PHARMACEUTIQUE

Rédaction d'une analyse comparative de la rémunération et de considérations macro-économiques (pénurie de main-d'œuvre, inflation) impactant le contexte de négociation dans le cadre d'un arbitrage de différend impliquant Unifor et l'entreprise Laboratoires Oméga.

PLASTIQUES

Rédaction d'une note de recherche sur la nouvelle réglementation fédérale sur les plastiques (en particulier l'interdiction de certains articles de plastique à usage unique), les positions des principaux acteurs et lobbys industriels et les retombées potentielles pour les membres d'Unifor-Québec.

Participation à des rencontres avec le Ministère de l'Économie et de l'innovation (MEI), le Ministère de l'Environnement et de la lutte aux changements climatiques (MELCC), le comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites (Plasticompétences) afin de soulever la question des impacts sur les travailleurs et aborder la consultation à venir en vue de la nouvelle stratégie provinciale sur le recyclage.

Membre du groupe de travail de la FTQ sur les plastiques à usage unique. Évaluation en cours en vue de la mise sur pied d'un *laboratoire de transition juste* en lien avec ce segment industriel.

TÉLÉCOMMUNICATIONS

Recherche et rédaction de contenus (dépliant, lettre ouverte) dans le cadre de la campagne « Nos télécoms, nos emplois » sur les pratiques de délocalisation des entreprises canadiennes de télécommunications et coordination des activités de recherche avec nos partenaires du SCFP.

Contacts avec la Fédération nationale des Centres d'appel et des métiers de l'*offshoring* (FNCAMO) de l'Union marocaine du travail afin de documenter les conditions de travail et l'évolution des activités des télécoms canadiennes dans le pays.

Rédaction d'un rapport sur l'état de situation des subventions disponibles pour les entreprises de télécommunications actives au Nunavik suivant le retrait du Régime de subvention du service local au profit du Fonds pour la large bande du CRTC et survol des enjeux et projets de connectivité dans la région.

TRANSITION JUSTE

Rédaction d'une note d'informations sur les enjeux de transition juste et participation à une rencontre de sensibilisation portant sur la réalité, les impacts et l'importance de consulter les travailleurs en amont des décisions avec la députée de Québec solidaire, Manon Massé, responsable des questions environnementales et de la plateforme de transition juste.

Révision de la soumission d'Unifor dans le cadre de la consultation fédérale sur la transition équitable sous l'égide de Ressources naturelles Canada (RNC).

TRANSPORT

Membre du groupe de travail de la FTQ sur les transports collectifs. Élaboration d'un énoncé politique sur l'importance de la mainmise publique sur les projets d'infrastructures de transport et de l'intégration de contenus québécois/canadiens.

Participation à une rencontre avec le député Alexandre Boulerice du Nouveau parti démocratique (NPD) au sujet des l'imposition de critères de contenus canadiens en lien avec le projet de train à grande fréquence (TGF) de VIA Rail.



Simon Lavigne
Représentant national

**DAVID LEBLOND, REPRÉSENTANT NATIONAL
RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS**

NOVEMBRE 2021 – VIRTUEL

SECTION LOCALE 3000-Q

GRANULE LG INC.

Rien à signaler

SECTION LOCALE 24-Q

FIBREK S.E.N.C.

Préparation négociation Pattern Est.

Les relations de travail sont difficiles, actuellement en médiation.

SECTION LOCALE 85

PRODUITS FORESTIERS RÉSOLU INC. - DOLBEAU

Préparation négociation Pattern Est

Les relations de travail sont difficiles, actuellement en comité avec la haute direction.

Difficulté de rétention du personnel

Changement de direction de l'usine.

SECTION LOCALE 1495

PRODUITS FORESTIERS RÉSOLU INC. - MISTASSINI

Préparation négociation Pattern Est,

Les relations de travail sont difficiles, actuellement en comité avec la haute direction.

Problème d'embauche et de rétention de la main-d'œuvre.

SECTION LOCALE 498

PRODUITS FORESTIERS RÉSOLU INC. – LA DORÉ

Problème d'embauche et de rétention de la main-d'œuvre

Préparation négociation Pattern Est

SECTION LOCALE 497

PRODUITS FORESTIERS RÉSOLU INC. - GIRARDVILLE

Préparation négociation Pattern Est. Projet pilote d'embauche de travailleurs étrangers pour pallier au manque de main-d'œuvre.

SECTION LOCALE 496

PRODUITS FORESTIERS RÉSOLU INC. - SAINT-THOMAS

Préparation négociation Pattern Est. Projet pilote d'embauche de travailleurs étrangers pour pallier au manque de main-d'œuvre

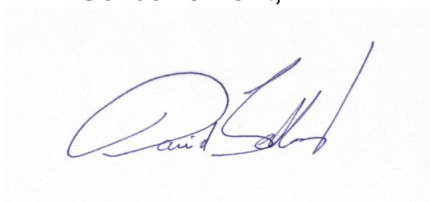
SECTION LOCALE 512

PRODUITS FORESTIERS RÉSOLU INC. - NORMANDIN

Préparation négociation Pattern Est

VEUILLEZ PRENDRE NOTE QUE CE RAPPORT A ÉTÉ RÉDIGÉ EN DATE DU 27 OCTOBRE 2021.

Solidairement,



David Leblond
Représentant national
DL/em_sepb343

LAURENT LÉVESQUE, REPRÉSENTANT NATIONAL - SERVICE DE L'ÉDUCATION RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS –

NOVEMBRE 2021 - VIRTUEL

Camarades, Consœurs, Confrères,

Mon dernier rapport exhaustif au Conseil québécois remonte à notre dernière rencontre en présentiel, en novembre 2019. Depuis, lors des rencontres du Québec et conseils québécois virtuels, je vous ai fait état des développements liés à la période de pandémie qui a chamboulé les activités du Service de l'éducation, comme de nombreux milieux de travail et membres d'Unifor. Lors de notre premier Conseil québécois post-pandémique, je serai en mesure de vous présenter un rapport détaillé des activités du Service de l'éducation au temps de la COVID-19. Nous serons alors en mesure de faire le point sur ce que nous avons appris de cette crise.

UN PROGRAMME 2021-2022 PAS COMME LES AUTRES... ENCORE...

Depuis mars 2020, le Service de l'éducation a dû se réinventer. Les interdictions et limites imposées aux rassemblements et les mesures sanitaires à appliquer constituaient et constituent toujours un défi de taille pour le Service de l'éducation. Nous avons offert des formations en formule webinaire, des formations régulières en ligne ainsi que des formations régulières en personne en appliquant des mesures strictes visant à freiner la propagation du virus.

À l'automne 2021, nous espérions publier un programme du Service de l'éducation pour toute la saison régulière qui est normalement d'octobre à juin de l'année suivante. La situation pandémique encore incertaine nous a forcés à publier à nouveau un programme pour une période plus courte. Nous avons donc pris la décision de publier trois programmes, le premier pour octobre à décembre 2021, le second pour janvier à mars 2022 et le dernier pour avril à juin 2022, pour cette période nous offrirons des formations en personne et en ligne.

RETOUR DES PROGRAMMES DES CONGÉS ÉDUCATION PAYÉS (CEP)

Les programmes CEP reprennent officiellement à notre Centre familial d'éducation de Port Elgin. Les programmes CEP disponibles seront annoncés lors de la publication du programme de janvier à mars 2022.

NOUVELLES FORMATIONS RÉGULIÈRES AU PROGRAMME

La nouvelle formation de trois jours *La mobilisation en contexte de négociation* est maintenant disponible dans sa version définitive. Cette formation a été développée par Unifor-Québec avec pour objectifs, dans un premier temps, de relever le niveau de mobilisation des membres en période de négociation et, dans un deuxième temps, de faire en sorte que ce niveau de

mobilisation soit maintenu, après la négociation, développant ainsi le rapport de force syndical de façon durable. La formation est disponible pour les groupes mixtes (sections locales mélangées) ou encore, sur demande, pour des groupes formés de membres d'une seule section locale. Elle a été développée pour être donnée en personne, mais il est également possible de la donner en ligne, pendant la période de pandémie. Elle s'adresse aux personnes membres des comités de négociation et des personnes membres des comités de mobilisation. Dans un monde idéal, toutes les personnes impliquées dans la mobilisation dans une même unité devraient suivre la formation en même temps. Notre subvention 50/50 est disponible pour cette formation.

La formation *Résolution de conflits* sera offerte à partir du mois de janvier, elle sera annoncée essentiellement en présentiel dans de nombreuses régions. Nous savons que la pandémie a exacerbé les tensions dans de nombreux milieux de travail, entre les débats polarisants sur le port du masque ou la vaccination et les tensions naissant des difficultés personnelles des uns et des autres trouvant dans le milieu de travail. Nous savons aussi que les personnes élues dans les milieux de travail doivent composer avec ces difficultés et nous avons pensé que cette formation pouvait être un atout de taille pour toutes les militantes actives et les militants actifs d'Unifor. Son contenu vise à vous donner des outils pour intervenir et contribuer à régler les conflits interpersonnels qui surviennent entre vos membres. La formation est d'une durée de deux jours. Surveillez le programme de janvier à mars 2022 pour les premières dates.

NOUVELLES PERSONNES ANIMATRICES

J'ai souvent répété au cours de la pandémie que nous n'avions pas suffisamment de personnes animatrices au sein du Service et que notre priorité lors de la réouverture du Centre familial d'éducation serait de former des nouvelles et des nouveaux. Une première formation aura lieu du 14 au 19 novembre 2021 et nous prévoyions déjà une ou deux nouvelles cohortes en 2022.

NOUVEAUX MEMBRES DU PERSONNEL

2020 et 2021 ont été des années de renouvellement pour le personnel du Service. Annie Audet, notre nouvelle coordonnatrice, est maintenant à nos côtés depuis près d'un an. Marie-Christine Bélanger, nouvelle adjointe du Service est également avec nous depuis mai 2021. Je veux les remercier toutes les deux pour leur excellent travail et leur engagement. Sans elles et notre équipe d'animation, nous n'aurions pas de Service de l'éducation.

Merci et bon conseil!
Rédigé le 27 octobre 2021



Laurent Lévesque

Représentant national, Service de l'éducation

RAPPORT D'ACTIVITÉS DE MARIE-ANDRÉE L'HEUREUX SERVICE DES COMMUNICATIONS - UNIFOR-QUÉBEC CONSEIL QUÉBÉCOIS

NOVEMBRE 2021 – VIRTUEL

Le service des communications agit en soutien au directeur québécois, aux adjoints au directeur québécois, aux représentantes et représentants, aux sections locales ainsi qu'aux divers services spécialisés afin d'assurer les communications internes et externes de l'organisation. Je travaille aussi en collaboration avec le service national des communications basé à Toronto et le service des communications de la FTQ.

Au quotidien, le travail se décante en diverses tâches liées aux communications : recherche, rédaction, coordination des demandes médias, élaboration de plans de communication et d'action, conception et production de matériel et supervision des travaux d'impression, prise de photos et vidéos, traitement et montage, etc.

CAMPAGNES

- **Boycottage des produits Shell au Québec** (production de matériel de campagne : dépliants, autocollants, messages médias sociaux, montage photo, etc.). *Campagne terminée*
- **Sauvegarde la base principale de Maniwaki de la Société de protection des forêts contre le feu (SOPFEU) :** Nous luttons contre la décision du conseil d'administration de cet organisme parapublic de déménager la direction de la base principale de Maniwaki vers la base de Val-d'Or (dans la circonscription du ministre des Forêts, de la Faune et des Parcs). Plan de communications avec la section locale et les membres du comité d'urgence réunissant les élus et citoyens régionaux, rédaction de notes de discours, communiqués, correspondances, etc. *En cours*





- **Campagne de soutien pour la relance des usines d'Amos et de Baie-Comeau** (Produits forestiers Résolu) – Nombreuses sorties publiques, demandes médias et suivis.
En cours

- **Campagne « Nos télécoms, nos emplois »** - Campagne conjointe avec SCFP pour contrer la délocalisation des emplois dans le secteur des télécommunications et demander une anti-briseur de grève au fédéral. Nous avons organisé plusieurs rassemblements, bâti un site Internet conçu un dépliant explicatif et mis en place une campagne d'action (envoi d'une lettre aux ministres responsables).

En cours

<https://www.nostelecomsnosemplois.ca/>



le

loi

CONFLITS

En plus de m'occuper de l'administration des conflits de travail, je suis appelée à soutenir les besoins en termes de communications sur différents aspects. Les groupes suivants ont été en conflit en 2021.

- **Section locale 698** – Gate Gourmet (terminé en avril dernier)
- **Section locale 121** – Shell (terminé en août)
- **Section locale 177** – Cimenterie Ash Grove - Ce conflit est toujours en cours.

Nous avons organisé des activités de mobilisation, dont une au cours de l'été et une autre le 22 octobre.



Le 24 octobre dernier, l'unité Prelco de la section locale 1044 est sortie en grève d'une semaine.

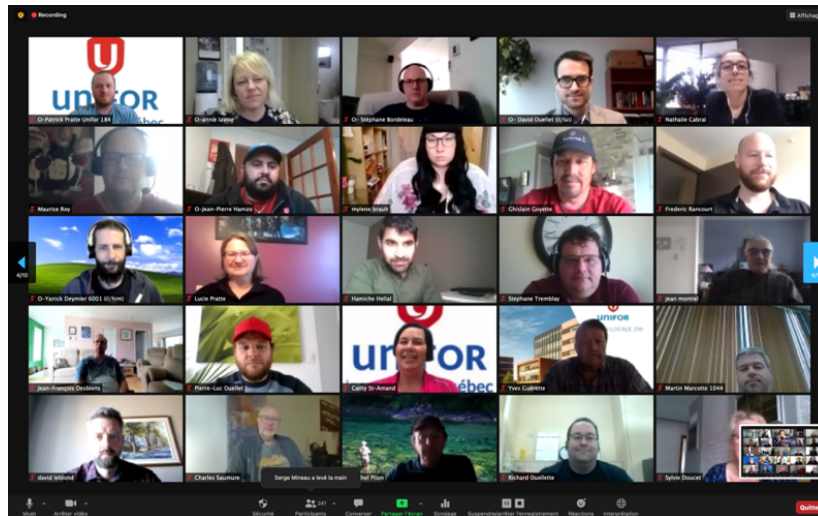
Dernier en lice, l'unité Tafisa de la section locale 299 a déclenché la grève le 9 novembre dernier.

RECRUTEMENT

- Campagne de recrutement dans le secteur des pêches : production d'un dépliant, publicités dans les médias de la Gaspésie.
- Plusieurs publicités et publications (journaux locaux et Facebook) pour accueillir les nouveaux membres.
- Production de nombreux déliants et communications dans les campagnes en cours.

CONSEIL QUÉBÉCOIS VIRTUEL (28-29 avril et 24-25 novembre 2021)

- Collaboration à la planification, la recherche d'invités, au déroulement, à la supervision du vote per capita, etc.
- Production de matériel : rapport du directeur québécois et présentation PowerPoint, vidéo hommage à Robert Dean, vidéo photo des dernier mois, préparation et planification des publications sur les médias sociaux pendant l'événement, etc.



AUTRES

- Projet de loi 59 – soutien à la mobilisation par la diffusion de communiqués et d'invitation aux manifestations. Publications sur les médias sociaux, etc.
- Publicités générales diverses : l'Aut'Journal, La Revue de l'arbre, etc.

FÊTES DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS – 1^{er} mai 2021

- Production de diverses documentations pour inviter les membres à célébrer cette journée.



TRAVAIL QUOTIDIEN

- Demandes médias quotidiennes
- Mises à jour du site Internet
- Entretien de la page Facebook et Instagram
- Production d'un bulletin d'information mensuel entre septembre 2020 et mai 2021 avec message du directeur québécois et les principales actualités au cours de ces mois de COVID-19. Je planche sur une formule similaire, mais trimestrielle.
- Production d'une revue de presse occasionnelle pour les sections locales.

QUELQUES STATISTIQUES

Facebook

Nous avons une très bonne affluence en comparaison du nombre de personnes qui nous suivent ou qui aiment notre page alors que depuis mai dernier, plus de 61 000 personnes ont consulté notre page Facebook. Plusieurs de nos publications atteignent plus de 10 000 personnes, ce qui en comparaison du nombre de personnes qui nous aiment est un très bon ratio. Nous travaillons toujours à faire augmenter le nombre d'adeptes malgré les récentes révélations inquiétantes sur la manière dont les dirigeants de Facebook gèrent ce média social.

Nous n'intervenons pratiquement plus sur Twitter en raison de la quasi-absence de nos membres sur ce média. Nous le faisons pour nos communiqués qui impliquent des revendications auprès des gouvernements.

Site Internet

Le site maintient aussi une bonne affluence alors qu'au cours des derniers mois, nous avons accueilli 22 038 visiteurs qui ont vu plus de 100 000 pages.

Liste des communiqués publiés depuis la mi-avril

Rassemblement solidaire à l'occasion du cinquième mois de lock-out pour les travailleuses et travailleurs de la cimenterie Ash Grove à Joliette.

22 octobre 2021

Plan de sauvegarde de l'industrie papetière - Unifor interpelle le gouvernement Legault et appelle Produits Forestiers Résolu à préserver les installations de ses usines de Baie-Comeau et d'Amos.

14 octobre 2021

Unifor rappelle l'importance de relancer l'usine de pâte de Thurso en marge du triste deuxième anniversaire de sa fermeture.

12 octobre 2021

Manifestation des lockoutés de la cimenterie Ash Grove de Joliette au port de Trois-Rivières.

8 octobre 2021

Les retraités de MABE Canada se donnent rendez-vous pour le 7^e anniversaire de la faillite de leur ex-employeur.

25 août 2021

Décès tragique d'un militant de la section locale 1044 d'Unifor.

18 août 2021

Lock-out à la cimenterie Ash Grove - Unifor obtient gain de cause alors que le tribunal interdit à l'employeur de recourir aux services de huit briseurs de grève.

31 juillet 2021

Fin du Lock-out chez Shell - Unifor met fin à la campagne de boycottage des produits Shell au Québec.

29 juillet 2021

Nouvelle convention collective entre Unifor et Camions Carl Thibault.

29 juillet 2021

Après des mois de négociations, Unifor a conclu une entente de principe pour les techniciens de Bell.

23 juillet 2021

Nouveaux contrats chez Norbord La Sarre et Uniboard à Sayabec - Des renouvellements de convention collective avantageux dans le secteur du panneau.

19 juillet 2021

Aide dans l'industrie aéronautique - Une très bonne nouvelle pour le secteur selon Unifor, le principal syndicat concerné par l'annonce.

15 juillet 2021

Rassemblement de solidarité d'Unifor pour les lockoutés de la cimenterie Ash Grove de Joliette.

15 juillet 2021

Lancement de campagne : Nos télécoms, nos emplois!

21 juin 2021

Restructuration des bases de la SOPFEU - Le gouvernement québécois doit intervenir et réviser une décision injustifiée.

10 juin 2021

Lock-out confirmé pour les membres de la cimenterie Ash Grove de Joliette.

04 juin 2021

Lock-out illégal à la cimenterie Ash Grove - Le syndicat Unifor appelle l'employeur à négocier et à cesser les actes d'intimidation.

24 mai 2021

Une entente de principe est intervenue entre le syndicat Unifor et Mine Niobec.

20 mai 2021

Unifor salue l'implantation d'une intervenante auprès des femmes pour son groupe syndiqué chez Halo Pharma-Cambrex.

17 mai 2021

Aide de 10 millions de dollars en SSUC pour les usines de Baie-Comeau et d'Amos : le syndicat Unifor demande à l'Agence de revenu du Canada (ARC) de faire enquête.

12 mai 2021

Élection de Lionel Ngoket au conseil exécutif du Conseil québécois d'Unifor : une première historique depuis la création d'Unifor.

11 mai 2021

Négociation avec Mine Niobec - Vote de grève à 100 % des membres de la section locale 666 d'Unifor.

10 mai 2021

Avenir des usines de Baie-Comeau et d'Amos – Résolu appelé à se décider.

3 mai 2021

De la promotion de la campagne de vaccination, aux campagnes de boycottage de Shell et HAIER jusqu'à la protection des régimes de retraite; du travail de mobilisation reste à faire !

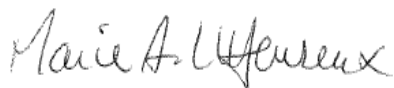
29 avril 2021

Deux nouveaux groupes nouvellement syndiqués ratifient leur première convention collective à la section locale 4511.

15 avril 2021

CE RAPPORT A ÉTÉ RÉDIGÉ EN DATE DU 26 OCTOBRE 2021.

Solidairement,

A handwritten signature in cursive script, reading "Marie-Andrée L'Heureux".

Marie-Andrée L'Heureux

Représentante nationale

MAL/dm :sepb343

**JEAN-STÉPHANE MAYER, REPRÉSENTANT NATIONAL
RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS**

NOVEMBRE 2021 - VIRTUEL

**IL EST A NOTER QUE JE N'ADRESSERAI PAS LA SITUATION PANDÉMIQUE COVID-19
DANS CE RAPPORT**

LES SECTIONS LOCALES 78, 79, 81, 8284

BELL TEA (TECHNICIENS)

Après plusieurs mois de négociation, la convention collective a été ratifiée par les membres.

Plusieurs améliorations, notamment :

- 7.5% d'augmentations salariales, + 0.5% de montant forfaitaire la première année.
- Sécurité d'emploi - tous les membres actifs seront désormais couverts par le mémoire d'entente sur le remaniement du personnel et bénéficieront maintenant de la protection de l'article 11

La partie syndicale s'efforcera de poursuivre ses travaux lors des différentes rencontres du comité mixte de relations du travail afin d'adresser les problématiques générales auprès de l'employeur.

Évidemment, des enjeux quotidiens récurrents sont toujours présents au sein de l'entreprise et sont adressés par les sections locales à l'employeur.

Nous réitérons encore une fois que la collaboration syndicale est primordiale afin de garder un bon rapport entre les unités et permettre à tous de revendiquer leurs droits.

EXPERTECH

Employées et employés de bureau

Les relations de travail sont stables et les activités normales suivent leur cours.

Techniciens :

Les enjeux quotidiens récurrents sont toujours présents au sein de l'entreprise et sont adressés par les sections locales à l'employeur.

Nous réitérons encore une fois que la collaboration syndicale est primordiale afin de garder un bon rapport entre les unités et permettre à tous de revendiquer leurs droits.

TRANSERVICE

Après plusieurs semaines de négociation avec l'employeur, nous avons poursuivi et finalisé la grande majorité de nos discussions sur les enjeux normatifs et entamerons maintenant des discussions sérieuses avec l'employeur sur les enjeux monétaires. Nous continuons de nous efforcer de trouver un règlement équitable pour les membres.

BELL ALLIANT

Les relations de travail sont stables et les activités normales suivent leur cours.

SECTION LOCALE 90Q

CIE-CENTRE D'INTÉGRATION EN EMPLOI

Les relations de travail sont stables et les activités normales suivent leur cours.

SECTION LOCALE 180Q

MESSAGERIES DYNAMIQUES

Les relations de travail sont stables et les activités normales suivent leur cours. Les négociations en vue du renouvellement de la convention collective débuteront sous peu.

SECTION LOCALE 508

MDA

L'accréditation syndicale représente le personnel technique et de bureau des employés de MDA corporation Ste-Anne-de-Bellevue. Depuis janvier 2021 nous avons une augmentation à l'embauche de 43 nouveaux employés (~+33%) soit 28 permanents, 3 réembauches permanentes, 1 rappel permanent, 6 temporaires, 2 réembauches temporaires et 3 étudiants. Nous sommes en négociation avec la compagnie pour le renouvellement de la convention collective. Les discussions sont cordiales et les négociations avancent bien. Nous espérons une résolution avant la fin de l'année, mais gardons l'esprit ouvert tant que les négociations avancent. Les clauses normatives ayant pratiquement été complété nous en somme aux clauses monétaires.

Nous avons de bonnes relations avec l'employeur. La compagnie est dans une bonne lancée, ayant obtenu plusieurs contrats de divers entreprises et pays, comprenant des produits d'antenne, d'électronique et de charge utile.

Merci à Pascal Tremblay.

SECTION LOCALE 589

GÉNÉRAL CÂBLE

La convention collective a été ratifiée le 16 mai 2021 par les membres. Des divergences d'opinions sur l'administration du régime de retraite envers certains enjeux sont présentement source de litige. Le processus de grief est en cours dans ce dossier.

Autrement, les activités normales suivent leurs cours. Les discussions avec l'employeur sont courtoises.

Je tiens à souligner départ de Guy Constantineau, président de la section locale depuis plusieurs années et le remercier pour son dévouement. De ce fait, je souhaite aussi à son successeur Daniel Héroux, agent négociateur lors de la dernière ronde de négociation, la bienvenue et la meilleure des chances dans ses nouvelles fonctions de président.

SECTION LOCALE 614-M

CTV

L'année a été très mouvementée chez les employés de CFCF-Télévision (CTV). La bonne nouvelle, c'est que l'abolition de postes en février dernier a été largement compensée par la création de nouveaux postes de journalistes dans la salle de nouvelles. Ce qui nous a permis de garder notre effectif relativement stable.

Cependant, l'employeur a imposé des changements importants à la charge de travail. L'hiver dernier, le propriétaire de l'entreprise Bell média a fermé unilatéralement le service des nouvelles de la station de radio non syndiquée CJAD. Bell média a ensuite exigé que ses journalistes de CTV prennent en charge la responsabilité d'alimenter CJAD en contenu. Pareillement, la compagnie a aussi imposé des exigences pour contribuer au site web de CTV-News Montréal, tâche qui auparavant était réservée à l'équipe du web. Il faut noter que ces deux nouvelles obligations s'ajoutent au fait que depuis 2019, les journalistes doivent également filmer et monter leurs propres reportages, après avoir mis à pied caméraman et monteurs.

La lourdeur de la tâche est au cœur des négociations pour le renouvellement de la convention collective, qui traîne depuis décembre 2020. Des questions sur la santé et la sécurité des journalistes sont également au cœur des discussions, en raison de l'augmentation de gestes hostiles envers les médias de la part d'un segment de la population.

Bell Média a également lancé un nouveau réseau de télévision, Noovo, qui partage nos bureaux et nos espaces de travail. Les techniciens de Noovo sont toujours syndiqués auprès de syndicats concurrents. Les journalistes ne sont cependant toujours pas syndiqués, ce qui crée des tensions quand l'employeur tente de jumeler le travail des deux équipes distinctes. La vigilance de notre syndicat porte cependant ses fruits, afin d'assurer que les juridictions soient respectées.

Nous avons une cause qui est présentement débattue devant un arbitre, concernant la compensation financière qui résulte de l'augmentation des tâches pour les journalistes et techniciens multimédias.

Nous sommes en négociation pour le renouvellement de la convention collective.

COGECO - THE BEAT 92,5 FM

L'entreprise COGECO, propriétaire d'un important réseau radio-télé au Québec, a également une antenne anglophone à Montréal, 92.5 The Beat, qui fut à une autre époque également dans le giron de CFCF-12 télévision. Ses employés sont cependant restés syndiqués avec nous. Il reste à peine 20 employés, dont certaines personnalités radiophoniques qui sont à forfait. Plusieurs ont perdu leur poste pendant la pandémie. La station n'a même plus de réceptionniste. Le syndicat a deux causes pendantes devant un arbitre du travail, dans les deux cas il s'agit de litiges au sujet des mises à pied et perte d'heures de travail.

Merci à Stéphane Giroux, président de la section locale.

SECTION LOCALE 78

COGECO - 107,7 FM - SHERBROOKE

Nous avons obtenu une entente de principe avec l'employeur en vue du renouvellement de la convention collective. L'assemblée de ratification est prévue pour le 18 novembre prochain.

Merci à Pierre-Olivier Perron pour son dévouement.

SECTION LOCALE 698

CHRYSLER CANADA

L'employeur a informé les membres le 1^{er} novembre 2021 qu'il y aurait vraisemblablement une restructuration afin d'améliorer la production en 2022. Des discussions avec la haute direction auront lieu afin de clarifier la situation et explorer différentes avenues possibles.

La section locale travaille avec les différentes instances et les membres afin de les tenir informés à mesure que le dossier avancera.

Je prends le temps de remercier le président sortant de l'unité Luc Laurent pour ces nombreuses années de service auprès des membres et son implication dans la dernière ronde de négociation. Suite à l'annonce de son départ, des élections ont été tenues et j'aimerais souhaiter la meilleure des chances à Maxence Deschamps pour son nouveau mandat.

SECTION LOCALE 1206

CARREFOUR JEUNESSE EMPLOI DE LA RIVIÈRE-DU-NORD

Les relations de travail sont stables et les activités normales suivent leur cours. Le télétravail étant très présent pour la quasi-totalité des membres, la question sera traitée en négociation. Nous constatons que le format actuel pendant la pandémie semble efficace et nous devons trouver une façon de gérer son application après la pandémie.

SECTION LOCALE 1214

GROUPE STATE

La convention collective a été ratifiée le 30 juillet 2021 par les membres. Des améliorations salariales importantes ont été conclues lors de cette ronde de négociation et les échelles ont été révisées. L'employeur a compris l'importance de maintenir son expertise à l'interne et nous croyons que ces changements démontrent l'intérêt de l'employeur envers ses employés. Je remercie Francis Charron, président de la section locale, pour son dévouement et son implication afin d'améliorer les conditions de travail de son unité.

SECTION LOCALE 233

RAYONIER

Le marché est difficile. L'inquiétude réside sur le fait que celui-ci va être inondé par les produits de l'Amérique du Sud qui aura un impact très négatif sur le carnet de commandes des deux lignes de production BCTMP (Bleached Chemical Thermo-Mechanical Pulp). Beaucoup de départs d'employés pour diverses raisons et comme partout ailleurs, la pénurie de main-d'œuvre touche l'entreprise.

Sept nouveaux postes syndiqués ont été créés pour bâtir un système de formation afin de renforcer un programme négligé.

L'employeur a aussi décidé d'exiger une classe MMF-1 (mécanicien de machine fixe) pour les opérateurs de chaudière. Mention à Mme Lorena Duguay qui fait maintenant parti d'un groupe élite de femmes qui ont obtenu leur certification MMF-1!

Certains litiges sont encore en cours auprès de l'employeur en lien avec l'exercice d'équité et des problèmes liés aux coûts de libération syndicale. Des discussions sont en cours.

Autrement, les activités normales suivent leurs cours.

Merci à Stéphane Lefebvre

SECTION LOCALE 528-Q

GROUPE G&G

L'entreprise a été vendue, car les propriétaires ont décidé de prendre leur retraite. Toutefois, les nouveaux dirigeants respectent les engagements de leurs prédécesseurs. Les relations de travail sont stables et les activités normales suivent leur cours.

SECTION LOCALE 6001

BELL MOBILITÉ – ANALYSTES EN COMMUNICATION TECHNIQUE

Les négociations ont débuté au printemps dernier. L'entêtement de l'employeur à ne pas adresser notre demande majeure et s'obstiner sur l'entente de travailleur essentiel dans l'unité de Bell Bureau nous force à faire preuve de patience dans ce dossier.

AMDOCS

Les relations de travail sont stables et les activités normales suivent leur cours.

SECTION LOCALE 2002

SWISSPORT

Beaucoup de problématiques en lien avec le retour des membres suite aux mises à pied temporaires. Les choses semblent vouloir se replacer tranquillement. L'embauche et la pénurie de personnel sont très présentes. Autrement, les activités normales suivent leurs cours. Les discussions avec l'employeur sont courtoises. J'aimerais souligner le travail exemplaire de Josée Genois dans ce dossier.

SECTION LOCALE 81

NORFIB

Les relations de travail sont stables et les activités normales suivent leur cours.

SECTION LOCALE 615

FREEMAN AUDIOVISUEL

Les relations de travail sont stables et les activités normales suivent leur cours.

SECTION LOCALE 8284

GDI SERVICES - Service d'entretien de la place Ville-Marie.

Les relations de travail sont stables et les activités normales suivent leur cours.

SECTION LOCALE 700

DERICHEBOURG CANADA ENVIRONNEMENT INC.

Les relations de travail sont stables et les activités normales suivent leur cours.

SECTION LOCALE 1057

COGECO MÉDIA INC.

Les relations de travail sont stables et les activités normales suivent leur cours.

VEUILLEZ PRENDRE NOTE QUE CE RAPPORT A ÉTÉ FINALISÉ EN DATE DU 11 NOVEMBRE 2021.

Solidairement,



Jean-Stéphane Mayer

Représentant national

JSM/cv_sepb343

**STÉPHANE MCLEAN, REPRÉSENTANT NATIONAL
RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS**

NOVEMBRE 2021 - VIRTUEL

SECTION LOCALE 50-Q

PRODUITS FORESTIERS RÉSOLU – USINE KÉNOGAMI

Nous sommes en préparation pour la prochaine ronde de négociation du secteur forestier qui aura lieu en 2022.

SECTION LOCALE 50-Q2

PRODUITS FORESTIERS RÉSOLU – USINE KÉNOGAMI – EMPLOYÉS DE BUREAU

Nous sommes en préparation pour la prochaine ronde de négociation du secteur forestier qui aura lieu en 2022.

SECTION LOCALE 490

- Un contrat de quatre (4) ans avec des augmentations salariales de 2 % les deux premières années et de 2,5 % les deux dernières;
- Une bonification du régime d'assurance collective;
- L'atteinte du plein salaire plus rapidement (1 000 heures et moins : 90 % du salaire et 1 001 heures et plus : 100 % du salaire);
- Régime de retraite:
 - Pour les régimes de retraite hybrides : à compter du 1^{er} mai 2015, la rente normale sera augmentée à 0,65 % du salaire final et de 0.75 à l'échéance de la convention
- Contribution de 0,03 \$/heure au CEP
- Amélioration au congé de deuil.
- Augmentation prime de nuit
- Bonification vacances
- Ajout d'une classe d'emploi supplémentaire.

SECTION LOCALE 501.01-Q

INDUSTRIES T.L.T. INC.

Réouverture de la convention collective à la demande de l'employeur.

Augmentation 2\$ signature, 2% la deuxième et la troisième année.

Semaine de 4 jours

Prime assiduité de 400\$

Bonification du régime de retraite.

SECTION LOCALE 501.02-Q

INDUSTRIES T.L.T. INC.

Contrat de 3 ans

2%, 2%, et 2,5%

Ajout du temps d'attentes en cas ralentissement du a un accident de la route ou route fermée après 30 minutes 15.30\$ de l'heure. Au 1^{er} mai 2021 15.60 \$ et au 1^{er} mai 2022 16.00 \$

SECTION LOCALE 501.03-Q

2754-0566 QUÉBEC INC. TRANSPORT MARIO CÔTÉ ENR.

Il n'y a rien de particulier à signaler.

SECTION LOCALE 502-Q

WEST FRASER USINE DE CHAMBORD

L'usine qui était fermée depuis 2008 est en opération depuis plus d'un an, nous sommes a préparer le renouvellement de la convention qui aura lieu au printemps 2022.

SECTION LOCALE 1210

S.O.P.F.E.U. – ROBERVAL

Nous sommes en consultation pour que le groupe adhère au RRFS FTQ à compter du 1^{er} janvier prochain.

SECTION LOCALE 2015

SOCIÉTÉ DES TRAVERSIERS DU QUÉBEC – TADOUSSAC BAIE STE-CATHERINE

Contrat de 3 ans

2% + forfaitaire, 2% et de 2,8 à 3.8% (selon la classe d'emploi) + forfaitaire

Reclassement du poste de matelot et matelot salle des machines de la classe 5 à la classe 6.

Prime de soir a 5% du salaire.

Prime du samedi et du dimanche a 12,5% du salaire.

Prime de 8% du salaire si moins de 4 matelots sur la traverse.

L'employeur double sa participation à l'assurance collective.

SECTION LOCALE 3000-Q

PRODUITS FORESTIERS RÉSOLU INC., SECTEUR DE MISTASSINI – (3000.106-Q)

Il n'y a rien de particulier à signaler.

PRODUITS FORESTIERS RÉSOLU INC., SECTEUR GIRARDVILLE - (3000.118-Q)

Il n'y a rien de particulier à signaler.

PRODUITS FORESTIERS RÉSOLU INC., SECTEUR PÉRIBONKA - (3000.123-Q)

Il n'y a rien de particulier à signaler.

PRODUITS FORESTIERS RÉSOLU INC., SECTEUR ST-FÉLICIEN - (3000.134-Q)

Il n'y a rien de particulier à signaler.

PRODUITS FORESTIERS RÉSOLU INC., SECTEUR ST-THOMAS - (3000.138-Q)

Il n'y a rien de particulier à signaler.

PRODUITS FORESTIERS RÉSOLU INC., SECTEUR LA DORÉ - (3000.141-Q)

Il n'y a rien de particulier à signaler.

GROUPE LEBEL INC. - (3000.146-Q)

Après plusieurs mois de conciliation pour l'obtention du règlement modèle

Au nombre des faits saillants, mentionnons :

- Un contrat de quatre (4) ans avec des augmentations salariales de 2 % les deux premières années et de 2,5 % les deux dernières;
- Un rajustement salarial de 0,40 \$/heure pour les salariés de la production;
- Un rajustement salarial de 1,25 \$/heure pour les salariés d'entretien;
- Une bonification du régime d'assurance collective;
- Régime de retraite:
 - Augmentation de 1%
- Contribution de 0,03 \$/heure au CEP;
- Amélioration au congé de deuil.

PRODUITS FORESTIERS RÉSOLU INC., FORÊT VERMILLON - (3000.147-Q)

Il n'y a rien de particulier à signaler.

SOCIÉTÉ SYLVICOLE MISTASSINI LTÉE, OUVRIERS SYLVICOLES - (3000.148-Q)

Nous sommes en préparation pour le renouvellement de la convention collective en 2022.

LES TRANSPORTS LA DORÉ (3000.151Q)

Il n'y a rien de particulier à signaler.

SOCIÉTÉ SYLVICOLE CHAMBORD LTÉE, OUVRIERS SYLVICOLES - (3000.153-Q)

Nous sommes en préparation pour le renouvellement de la convention collective en 2022.

GROUPEMENT DES PROPRIÉTAIRES DE BOISÉS PRIVÉS DE CHARLEVOIX INC., TECHNICIENS FORESTIERS (3000.165-Q)

Contrat de 4 ans avec plus de 12 % augmentation

Mise à niveau des vacances

GROUPEMENT DES PROPRIÉTAIRES DE BOISÉS PRIVÉS DE CHARLEVOIX INC., OUVRIERS SYLVICOLES (3000.168-Q)

Contrat de 4 ans

Bonification des allocations de transport journalière

SOCIÉTÉ SYLVICOLE CHAMBORD LTÉE, LIVREURS DE PLANTS - (3000.169-Q)

Contrat de 3 ans avec des augmentations de 3% annuellement.

LES SERRES TOUNDRA (3000.174Q)

Ce groupe est en pleine expansion, avec la phase deux, il y a plus de 125 travailleurs étrangers.

Il y a eu aussi l'ajout d'une pouponnière pour la production de plan de plus, une troisième phase est en construction.

GROUPE LIGNAREX (3000.182Q)

Il n'y a rien de particulier à signaler.

TRANSPORT YOPIER 3000.183Q)

Il n'y a rien de particulier à signaler.

SCIERIE PETIT-SAGUENAY (3000.Q)

Nouvelle accréditation depuis le mois d'août 2021.

SECTION LOCALE 2004-Q

SPECTUBE - (2004.07-Q)

Il n'y a rien de particulier à signaler.

S.O.P.F.E.U.- LA TUQUE - DUCHESNAY - ST-ÉLIE D'OXFORD - ST-GEORGES DE BEAUCE (299.0211)

Nous sommes en consultation pour que le groupe adhère au RRFS FTQ à compter du 1^{er} janvier prochain.

VEUILLEZ PRENDRE NOTE QUE CE RAPPORT A ÉTÉ RÉDIGÉ EN DATE DE NOVEMBRE 2021.

Solidairement,



Stéphane McLean

Représentant national

SM/cv:sepb343

**JEAN-ROD MORIN, REPRÉSENTANT NATIONAL
RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS**

NOVEMBRE 2021 – VIRTUEL

Ce rapport a été rédigé le 1er novembre 2021.

SECTION LOCALE 121

SHELL CANADA LIMITÉE

Le conflit de travail menant au Lock-out sauvage de Shell voulant casser le syndicat en place est finalement réglé après plus de 8 mois. La majorité a exprimé sa volonté d'un retour au travail par un vote serré et déchirant. Il faut préciser que sur les 17 salariés seulement 12 revenaient au travail.

Un salarié a été congédié et quatre autres ont reçu des indemnités de départ.

Shell a été de mauvaise foi tout au long de cette négociation. Du début à la toute dernière minute, le protocole de retour au travail a été d'une difficulté inimaginable à négocier.

Je souhaite remercier le groupe de travailleurs pour leurs efforts et leur résilience. Je leur souhaite le meilleur pour l'avenir.

Restez solidaire!

SECTION LOCALE 122

STELLA-JONES INC.

Les relations de travail et le niveau d'emploi sont stables.

SECTION LOCALE 124.02-Q

TRANSPORT SOMAVRAC INC.

Les relations de travail et le niveau d'emploi sont stables. La pénurie de main-d'œuvre affecte beaucoup l'employeur. Il peine à trouver de nouveaux chauffeurs.

SECTION LOCALE 124.03-Q

SOMAVRAC INC. (USINES)

Les relations de travail et le niveau d'emploi sont stables.

SECTION LOCALE 163-Q

TERMINAL SUNCOR ÉNERGIE DE MONTRÉAL

Les relations de travail et le niveau d'emploi sont stables.

SECTION LOCALE 170.10-Q

VOPAK TERMINAUX DE L'EST DU CANADA

Les relations de travail et le niveau d'emploi sont stables. Le comité est présentement en médiation préventive avec l'employeur auprès du ministère du Travail afin d'améliorer les relations de travail et de régler plusieurs griefs en attente d'arbitrage.

Nous tentons de prolonger la convention d'une ou deux années afin de terminer la médiation et du même coup rejoindre l'échéance du PNE (Patern national de l'énergie). En même temps, l'unité des opérateurs et celle de l'entretien tentent de s'entendre avec l'employeur pour fusionner les deux accréditations. À défaut d'une prolongation, nous débiterons la négociation, mais cela aura pour effet de mettre sur pause la médiation préventive.

SECTION LOCALE 170.20-Q

VOPAK TERMINAUX DE L'EST DU CANADA (ENTRETIEN)

Les relations de travail et le niveau d'emploi sont stables. Le comité est présentement en médiation préventive avec l'employeur auprès du ministère du Travail, afin d'améliorer les relations de travail et de régler plusieurs griefs en attente d'arbitrage.

Nous tentons de prolonger la convention d'une ou deux années afin de terminer la médiation et du même coup rejoindre l'échéance du PNE (Patern national de l'énergie). En même temps, l'unité des opérateurs et celle de l'entretien tentent de s'entendre avec l'employeur pour fusionner les deux accréditations. À défaut d'une prolongation, nous débiterons la négociation, mais cela aura pour effet de mettre sur pause la médiation préventive.

SECTION LOCALE 170.30-Q

VOPAK TERMINAUX DU CANADA INC. (OUEST)

Les relations de travail et le niveau d'emploi sont stables.

Nous tentons de prolonger la convention d'une ou deux années ce qui permettrait de rejoindre l'échéance du PNE (Patern national de l'énergie). À défaut d'une prolongation, nous débiterons la négociation.

SECTION LOCALE 170.40-Q

SGS CANADA INC. (INSPECTEURS)

Nouvelle unité qui s'est jointe à la section locale 170Q. Un groupe d'inspecteurs qui travaillent essentiellement dans le secteur pétrolier et pétrochimique. Nous avons passé par la négociation, la conciliation et nous sommes rendus à l'arbitrage de différend. Je leur souhaite la bienvenue chez Unifor. Nous avons des dates d'arbitrage prévues jusqu'en janvier 2022, mais possible qu'il s'en ajoute.

SECTION LOCALE 170.50-Q

SGS CANADA INC. (TME - TERMINAL MONTRÉAL EST)

Nouvelle unité qui s'est jointe à la section locale 170Q. Un groupe d'opérateurs sous-traitant qui travaille sur un terminal pétrolier de Suncor à Montréal-Est. Je leur souhaite la bienvenue chez Unifor. Nous sommes passés par la négociation, la conciliation et nous sommes rendus à l'arbitrage de différend. Un arbitre a été nommé par le ministre du Travail et nous attendons ses disponibilités.

SECTION LOCALE 171

STABLEX CANADA INC.

Présentement en négociation, les membres ont voté à 100% en faveur de moyens de pression suite à l'indisponibilité de l'employeur et les annulations de séances de négociation. Il a fallu 7 séances de négociation pour avoir clairement les demandes patronales. Le niveau d'emploi est stable.

SECTION LOCALE 172Q

CHIMIE PARACHEM S.E.C.

Une entente de principe est intervenue et les membres ont voté à 64% en faveur de l'entente. L'entente prévoit le PNE (Patern national de l'énergie) et le ratifie. Les relations de travail et le niveau d'emploi sont stables. Le contrat de travail est échu depuis 2 ans et nous avons un vote de grève à 97%. L'entente a été conclue à la toute dernière minute avant de sortir en grève.

Les gains obtenus par nos membres sont les suivants :

- Contrat de 4 ans.
- 2,5%, 2.75%, 3.0%, 3.5% la dernière année. Ces augmentations s'appliquent aux salaires et également à toutes primes de la convention collective.
- Les augmentations de salaire sont rétroactives.
- Ajout d'une 6^e semaine (240 heures) après 25 ans de service.
- Indemnité de départ : 2 semaines + 2 semaines par année de service, le tout X multiplié par 1.30.
- Ainsi que plusieurs clauses normatives.

SECTION LOCALE 194

ÉNERGIE VALÉRO INC. - RAFFINERIE DE ST-ROMUALD

Le niveau d'emploi et les relations de travail sont stables.

SECTION LOCALE 636-Q

NEXANS CANADA INC.

Le niveau d'emploi est stable et les relations de travail sont toujours aussi difficiles. L'employeur a congédié le secrétaire trésorier quelques jours après avoir signé la convention collective.

SECTION LOCALE 698

GATE GOURMET CANADA INC.

Le niveau d'emploi et les relations de travail sont stables. Un arbitrage est prévu dans les prochains jours.

SECTION LOCALE 700.29

CANADA METAL NORTH AMERICA LTD. / CANADA MÉTAL NORD-AMÉRIQUE

Le niveau d'emploi et les relations de travail sont stables.

SECTION LOCALE 1362

NOVA BUS (ST-FRANÇOIS DU LAC)

Le niveau d'emploi est stable et les relations de travail sont difficiles. Plusieurs griefs ne sont toujours pas réglés. Un arbitrage est en cours et 4 autres séances sont à venir. À partir du 15 novembre et jusqu'au 23 décembre, l'employeur retranchera 10 journées à l'horaire.

SECTION LOCALE 1956

HÉROUX DEVTEK INC.

Le niveau d'emploi et les relations de travail sont stables. Nous venons tout juste de recevoir une décision arbitrale maintenant un congédiement, ce qui a surpris tout le monde. Elle est pleine d'erreurs et nous sommes à étudier l'option de la révision.

SECTION LOCALE 1956

HÉROUX DEVTEK INC.- BUREAU

Le niveau d'emploi et les relations de travail sont stables.

SECTION LOCALE 1956

ALTA PRÉCISION INC.

L'usine a fermé ses portes définitivement.

SECTION LOCALE 2005

INDORAMA PTA MONTRÉAL S.E.C. (ANCIENNEMENT CEP SA)

Les relations de travail et le niveau d'emploi sont stables.

SECTION LOCALE 8284

HYDROTECH MEMBRANE CORPORATION

Une entente de principe est intervenue et les membres ont voté à 73% en faveur de cette entente. Les relations de travail et le niveau d'emploi sont stables.

Les gains obtenus par nos membres sont les suivants :

- Contrat de 3 ans.
- 4,1%, 3.0%, 2.5% la dernière année.
- Les augmentations de salaires sont rétroactives.
- Textes de lois pour discrimination et harcèlement.
- Prime de chef d'équipe de 1,00\$ à 1,50\$.
- Prime de soir de 1,00\$ à 1,20\$.
- Prime de nuit de 1,80\$ à 2,00\$.
- Augmentation du nombre de salariés pouvant prendre leurs vacances en même temps.
- 5^e semaine après 15 ans de service au lieu de 18 ans.
- Indemnité de départ : 1 semaine par année de service, maximum 24 semaines.
- 4 journées de maladies + 2 autres cumulables aux 700 heures.
- Ajout d'article de loi pour obligation familiale, etc.
- Fond de Solidarité payé par l'employeur de 3% à 3,5%, à partir 6 mois de service au lieu de 5 ans.
- Ainsi que plusieurs clauses normatives.

Comité sectoriel de main-d'œuvre COEFFISCIENCE

- **Conseil exécutif :** 3 rencontres ont eu lieu.
- **Conseil d'administration :** 3 rencontres ont eu lieu.
- **AGA :** Une réunion a eu lieu.
- **Coprésidence :** Plusieurs rencontres se sont tenues.

Solidairement,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Jean-Rod Morin". The signature is stylized, with the first name "Jean" and the last name "Morin" clearly visible, followed by a period.

Jean-Rod Morin
Représentant national
JRM/em_sepb343

RONALD NANTEL, REPRÉSENTANT NATIONAL RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS D'UNIFOR

NOVEMBRE 2021 – VIRTUEL

Ce rapport couvre la période du 21 mars au 25 octobre 2021

SECTION LOCALE 3094

NORBORD INDUSTRIE INC. DEVIENT WEST FRASER - LA SARRE (UNITÉ 3094.04)

L'usine fonctionne bien.

West Fraser a fait l'acquisition de l'ensemble des usines de Norbord pour plus de 4 milliards de dollars. Bien que nous ayons fait une demande de conciliation et débuté des moyens de pression, la négociation s'est terminée. La direction a finalement accepté nos dernières propositions de règlement. Les membres ont entériné le mémoire d'entente lors de l'assemblée de ratification du 5 juillet dernier.

Voici un bref résumer de principaux gains monétaires obtenus :

Le 1er juillet 2021 :

Un rattrapage 2.50\$ pour la famille maintenance.

Un rattrapage 1.00\$ pour la production.

2 % d'augmentation générale.

Le paiement du partage de profit du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021 payé dans les 3 semaines suivant la ratification selon les dispositions de l'annexe H et I de la convention collective se terminant le 30 juin 2021. (Évaluer à 13 200\$)

7 000\$ en remplacement du régime de partage de profit du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2021.

Une prime carte MMF 4 (séchoir) de 0.75\$/l'heure lorsqu'il occupe le poste d'assistant ou d'opérateur.

Le 1er juillet 2022 :

Un rattrapage 1.00\$ pour tous les employés.

2 % d'augmentation générale

7 500\$ en remplacement du régime de partage de profit du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022.

Le 1er juillet 2023 :

Un rattrapage 0.50\$ pour tous les employés.

2.5 % d'augmentation générale.

5000\$ en remplacement du régime de partage de profit du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.

Le 1er juillet 2024 :

2.5 % d'augmentation générale.

4000\$ en remplacement du régime de partage de profit du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024.

ROBERGE & FILS INC. - LA SARRE (Unité 3094.05)

L'unité a procédé à l'élection de l'exécutif le 19 octobre.

Je profite de l'occasion pour féliciter les membres élus :

Président : Francis St-Amant

Vice-président : Christian Bélanger

Secrétaire : Jean-Charles Bourgault

Pour le reste tout va bien.

GRENNFIRST. (OP. FORESTIÈRES) (Unité 3094.01)

L'unité va procéder à des élections de l'exécutif le 29 octobre prochain.

Pour le reste tout va bien.

GRENNFIRST. (BOIS JOINTÉ) - LA SARRE (Unité 3094.06 – Usine fermée)

SOCIÉTÉ DE PROTECTION DES FORÊTS CONTRE LE FEU - SOPFEU (MANIWAKI) (Unité 3094.07)

Suite à l'élection de l'exécutif, je profite de l'occasion pour féliciter les membres élus :

Présidente : Valérie Martin

Vice-président : Loïc Giguère

Secrétaire : Jesse Larivière

Déléguée Maniwaki : Lucie Lanteigne

Déléguée Tremblant : Jonathan Bernard

Suite à l'annonce de la SOPFEU de réorganisation de la base de Maniwaki qui devient une base secondaire alors que Val-d'Or devient la base principale.

Nous avons tenu une mobilisation avec les élues des municipalités le 1^{er} avril dernier.

Un dossier très préoccupant à suivre.

L'année 2022 sera une année de négociation pour le renouvellement de la convention collective. Nous aurons à débiter le processus d'assemblées pour amasser les demandes.

FOREX INC. - FERME-NEUVE (Unité 3094.08)

Avec le départ à la retraite de Robert St-Martin Directeur Principal, nous avons réglé plusieurs griefs.

L'unité a procédé à l'élections de l'exécutif.
Je profite de l'occasion pour féliciter les membres élus :
Président : Tommy Aubin
Vice-président : Tommy Piché
Secrétaire : Dave Guenette

Pour le reste tout va bien.

FOREX INC. - MONT-LAURIER (Unité 3094.09)

L'usine fonctionne bien.
Nous avons des discussions avec l'employeur afin de céder des rencontres d'intérêt mutuel.

SECTION LOCALE 3057

Suite au départ à la retraite de M. Léo-Nil Bélanger. Je profite de l'occasion pour le remercier pour le travail accompli depuis plusieurs années et je lui souhaite une belle retraite.

Le 14 septembre dernier, des élections ont eu lieu pour former le nouvel exécutif de la section locale composé. Je profite également de l'occasion pour féliciter les membres élus;
M. Jacques Vallière a été élu nouveau président de la section locale 3057.
M. Dany Lauzon a été élu à la vice-présidence.
M. Léon Bellerive a été élu secrétaire-correspondant.
M. Christian Jobin a été élu secrétaire- financier.
M. Yvon Tessier a été élu secrétaire-trésorier.
M. Gaétan Plante a été élu Syndic.
M. Serge Gauthier a été élu Syndic.
M. Dave Long a été élu Syndic.
M. Simon Gagnon a été élu Garde.

GRENNFIRST. - USINE DE LA SARRE (UNITÉ 3057.44)

L'usine fonctionne bien. Nouvelle personne aux ressources humaines suite au départ de la directrice RH. L'investissement et la modernisation du site de La Sarre est complétée et opérationnelle.

L'année 2022 sera une année de négociation pour le renouvellement de la convention collective. Nous allons commencer le processus d'assemblées pour amasser les demandes.

GRENNFIRST. (BUREAU) - USINE DE LA SARRE (UNITÉ 3057.05)

Le prix du bois est bon.
L'année 2022 sera une année de négociation pour le renouvellement de la convention collective. Nous allons commencer le processus d'assemblées pour amasser les demandes.

EACOM TIMBER CORPORATION - MATAGAMI (UNITÉ 3057.03)

Le prix du bois est bon. L'usine fonctionne bien. Nous avons un grief au niveau de l'assurance collective. L'employeur a fait l'acquisition d'un nouveau séchoir en continu et l'installation de celui-ci avance bien.

EACOM TIMBER CORPORATION (Opérations forestières) - Matagami (Unité 3057.35)

Les opérations en forêt se poursuivent afin de sortir un maximum de bois récolté et approvisionner l'usine. Nous avons un sérieux manque de personnel.

Suite au départ de M. André Trudel, président de l'unité durant plusieurs années, nous avons tenu des élections à l'exécutif. Je profite de l'occasion pour féliciter les membres élus :

Président : Russel Beaulieu,

Vice-Président : Gaétan Côté,

Secrétaire : Jacquelin Bisson,

Je profite également de l'occasion pour remercier M. Trudel pour toutes ces années d'implication syndicale.

Les négociations sont terminées, nous avons une entente de principe qui sera entérinée par les membres le 6 novembre prochain.

EACOM TIMBER CORPORATION - VAL-D'OR (UNITÉ 3057.30)

Le prix du bois est bon. L'usine fonctionne bien. Nous avons un grief au niveau de l'assurance collective.

UNIBOARD CANADA INC. - VAL-D'OR (UNITÉ 3057.25)

L'incendie majeur du 16 juillet a forcé la fermeture de l'usine jusqu'au 26 août dernier. Maintenant tout est revenu à la normale. L'employeur a de la difficulté à rendre à terme son projet d'investissement.

Une rencontre d'intérêt mutuel aura lieu le 19 novembre prochain. Nous aurons des discussions avec l'employeur au sujet des négociations à venir.

LES MATÉRIAUX BLANCHET INC. - AMOS (UNITÉ 3057.08)

Nous avons tenu une assemblée avec les membres au sujet du nouveau planeur provenant de l'investissement de 25 millions ainsi que de nouveaux horaires de travail nécessaires et la reconnaissance du troisième quart de travail et de son équipe. Une lettre d'entente a été signée à ce sujet.

LES CHANTIERS DE CHIBOUGAMAU LTÉE, DIVISION SCIERIE LANDRIENNE (Unité 3057.39)

Suite à l'investissement effectué par l'employeur, la convention collective sera prolongée selon le contrat type.

PRODUITS FORESTIERS RÉSOLU CANADA INC. - COMTOIS UNITÉ (3057.32)

La scierie a complété sa transformation en 9 pieds. Le prix du bois est bon. L'usine fonctionne bien.

PRODUITS FORESTIERS RÉSOLU CANADA INC. (FORÊTS) - COMTOIS (Unité 3057.33)

Nous allons tenir des élections pour former un nouvel exécutif suite au départ à la retraite du président de l'unité M. Mario Ethier. Je profite de l'occasion pour le remercier pour le travail accompli depuis plusieurs années et je lui souhaite une belle retraite.

INDUSTRIES WOOD4 - BARRAUTE (UNITÉ 3057.17)

Fermeture de l'usine.

ESKA INC. (UNITÉ 3057.47)

Nous éprouvons une pénurie de personnel qualifié, tout comme plusieurs entreprises de la région. En plus des employés qui quittent, il existe un sérieux manque en matière de formation. L'année 2022 sera une année de négociation pour le renouvellement de la convention collective. Nous allons commencer le processus d'assemblée pour amasser les demandes.

FOREX AMOS INC. (UNITÉ 3057.46)

L'usine LVL est toujours fermée pour une période indéterminée.

L'usine d'OSB est en production.

Il y a eu plusieurs embauches suite au démarrage de cette usine.

L'année 2022 sera une année de négociation pour le renouvellement de la convention collective.

Nous allons commencer le processus d'assemblée pour amasser les demandes.

COMMONWEALTH PLYWOOD LTÉE - BELLETERRE (UNITÉ 3057.22)

Nous avons procédé à l'application d'une lettre d'entente qui augmente le salaire de tous les employés de 3 dollars de l'heure, dans le but de les remercier pour leur loyauté, leur collaboration et pour leur présence au travail durant la pandémie. L'usine est en production.

9244 QUÉBEC INC., FAISANT AFFAIRE SOUS LE NOM DE COPEAUX TÉMISCAMINGUE (Unité 3057.36)

C'est avec beaucoup de tristesse que nous avons appris le décès de M. Robin Ducharme.

M. Ducharme était le président de l'unité 3057.36 de Copeaux Témiscamingue.

M. Ducharme était un membre de l'exécutif régional de la section locale 3057 et un fervent militant syndical.

La section locale et moi offrons nos plus sincères sympathies à sa famille et ses amis.

SECTION LOCALE 227

PRODUITS FORESTIERS RÉSOLU CANADA INC. - AMOS

Malgré l'arrêt de production et le prolongement de la fermeture de l'usine d'Amos. Le comité de relance mise en place ne baisse pas les bras.

Nous demeurons en attente d'une proposition de relance viable pour l'usine ainsi que le maintien du chauffage de l'usine pour sauvegarder le bon état des équipements.

SECTION LOCALE 182

PRODUITS FORESTIERS RÉSOLU CANADA INC. - MANIWAKI

Tout va bien dans le fonctionnement de l'usine depuis la signature de la convention collective.

Suite au départ du directeur de l'usine, un nouveau directeur vient d'arriver à Maniwaki (À suivre).

SECTION LOCALE 3000-Q

PRODUITS FORESTIERS RÉSOLU CANADA INC. - SENNETERRE (Unité 3000.144-Q)

Discussion avec le président de l'unité d'une problématique au sujet de la façon de faire le calcul de pourcentage de vacances.

Nous avons conclu une nouvelle convention collective qui a été entérinée par les membres le 14 août dernier.

SECTION LOCALE 2002

PROPAIR INC (UNITÉ 2002.42)

Après quelques rencontres de négociation faute de ne pas pouvoir nous entendre, nous avons été dans l'obligation de faire une demande de conciliation auprès du ministère du travail canadien. Nous serons donc en conciliation à partir du début de novembre.

SECTION LOCALE 1212

KRAFT NORDIC S.E.C.

(Anciennement SL 1492 - Développement LSQ, S.E.C.)

Depuis l'achat de l'usine par Chantier Chibougamau, l'usine porte maintenant le nom de Kraft Nordic S.E.C. et la nouvelle convention collective est active.

Suite au départ du président par intérim, la section locale 1212 va tenir des élections pour la formation d'un nouvel exécutif.

Pour le moment le président élu est M. Ronald Patry.

Dans le but de fournir de l'information sur Unifor et le Fonds de Solidarité FTQ, nous allons prochainement rencontrer les membres du nouvel exécutif en compagnie de Renaud Gagné, directeur québécois ainsi que Jean Martel, coordonnateur RL du Fonds de Solidarité FTQ. Nous allons en profiter pour tenir une rencontre d'intérêt mutuel avec l'exécutif et la direction afin de régler certains dossiers.

SECTION LOCALE 299

UNIBOARD CANADA INC., DIVISION MONT-LAURIER (UNITÉ 299.042)

Le prix du bois est bon, les commandes sont au rendez-vous. L'usine fonctionne bien.

FOREX INC. (DÉROULAGE) (UNITÉ 299.0065)

L'année 2022 sera une année de négociation pour le renouvellement de la convention collective. Nous aurons à débiter le processus d'assemblées pour amasser les demandes.

FOREX INC. (SCIAGE) (UNITÉ 299.0146)

L'usine fonctionne bien. Nous avons des discussions avec l'exécutif afin de céder des rencontres d'intérêt mutuel.

PF RÉSOLU INC. (MANIWAKI) (UNITÉ 299.0210)

L'approvisionnement de l'usine fonctionne bien. Nous avons des discussions avec l'employeur afin de céder des rencontres d'intérêt mutuel.

VEUILLEZ PRENDRE NOTE QUE CE RAPPORT A ÉTÉ RÉDIGÉ EN DATE DU 25 OCTOBRE 2021.

Solidairement,

Ronald Nantel

Représentant national Unifor

RN/cv :sepb343

**SÉBASTIEN PAGEAU, REPRÉSENTANT NATIONAL
RAPPORT PRÉSENTÉ AU CONSEIL QUÉBÉCOIS D'UNIFOR**

NOVEMBRE 2021 – VIRTUEL

Rapport rédigé en date du 1^{er} novembre 2021

SECTION LOCALE 135

Placages St-Raymond inc.

La convention collective est maintenant renouvelée. Le déroulement des négociations a été particulier puisque l'employeur a retardé le commencement des discussions sous prétexte qu'il n'y avait pas de directeur d'usine. Une fois celui-ci embauché, nous avons débuté les négociations avec une avocate au dossier qui a finalement quitté le cabinet d'avocats presque au terme du normatif. Nous avons dû apprivoiser le deuxième. Les négociations entourant les assurances collectives ont été la source d'une demande de conciliation de notre part. Plus rien n'évolue dans nos pourparlers. Les augmentations se situant à 2.5% rétroactif, 2.5% pour 2021, 3% pour 2022 et 3.25% pour 2023. Nous avons réglé le dossier de l'assurance collective à notre satisfaction. Les membres ont accepté la convention à 65%.

SECTION LOCALES 145.38

QUEBEC WOOD PRESERVERS LIMITED PARTNERSHIP

Nous avons un nouvel exécutif dans cette unité. Les négociations se font par vidéoconférence et nous en sommes au monétaire. L'employeur a fait des efforts dans les deux dernières années pour améliorer la propreté de l'usine. La salle de repas et de repos a été réaménagée.

SECTION LOCALE 155-Q

LES PLASTIQUES FLEXIBULD INC.

Un grief concernant l'application de l'article 22 à propos des journées de maladie est prévu pour l'arbitrage.

Le 1^{er} mai de chaque année, la Compagnie crédite à chacun des employés réguliers six jours de maladie. Le salarié ayant complété sa période de probation après le 1^{er} mai d'une année se voit créditer ½ journée de maladie par mois. L'employeur applique la ½ à tout travailleur lorsqu'il est rappelé au travail après une mise à pied.

SECTION LOCALE 710

GRAYMONT (QC) INC.

Le comité de négo est formé ainsi que l'adoption du cahier des demandes. Les négociations ne sont pas commencées encore.

SECTION LOCALE 2004-Q

TUVICO, DIVISION DES BÉTONNIÈRES DE LA BAIE, LTÉE

La négociation s'est bien déroulée pour cette unité du Saguenay. En plus des augmentations générales de salaire, une prime de fidélité en fonction de l'ancienneté a été mise en place. Cette prime a été très bien reçue des membres ayant de l'ancienneté.

UNITÉS 77.03Q, 176.03, 93

BELL SOLUTION TECHNIQUE INC.

Beaucoup de griefs concernant les affectations journalières au jour J. Début des négociations pour ces groupes. Problème au sujet de la définition de changement de vie pour l'assurance collective; la reconnaissance d'un changement de vie ne s'applique pas pour un travailleur ou une travailleuse qui désire changer de sexe. Nous poursuivons nos discussions avec l'entreprise au sujet de cette absurdité inégalable. Bien entendu, la COVID a placé nos exécutifs devant des défis qu'on ne peut que qualifier d'énergivores!

UNITÉS 75.01, 77.01Q, 176.01 - BELL CANADA TEA

UNITÉ 6003.01 - BELL (BUREAU)

UNITÉ 6003.07 - TÉLÉBEC

Plusieurs griefs à propos des affectations journalières ont été déposés.

La négociation démarre pour Télébec. Nous avons eu à demander à l'employeur quelles seraient les activités qu'il prévoyait maintenir en cas de conflit de travail. Sa réponse fut qu'*aucune activité serait maintenue*. Les membres souhaitent être intégrés à Bell.

Dossier majeur de congédiement d'un employé de bureau à la section locale 6003. Nous croyons que l'employeur n'a pas démontré un effort d'accommodement suffisant.

SECTION LOCALE 299

PREMIER HORTICULTURE LTÉE (RIVIÈRE-DU-LOUP) (UNITÉ 299.20)

Le volume de travail est au rendez-vous! Problème avec le changement d'assureur au niveau des protections qui devaient être les mêmes qu'avec l'ancien plan.

PREMIER HORTICULTURE LTÉE (ST-LAURENT) (Unité 299.22)

Le volume de travail est au rendez-vous! Problème avec le changement d'assureur au niveau des protections qui devaient être les mêmes qu'avec l'ancien plan. Investissement important en ce qui regarde la salle de repas et l'agrandissement de l'usine. Nous avons fait beaucoup de pression pour ce qui est de la salle de repos et repas.

PREMIER HORTICULTURE LTÉE (LABORATOIRE) (UNITÉ 299.50)

Le laboratoire devait être déménagé sur un nouveau site. Rien n'a bougé d'un millimètre.

ÉLOI MOISAN INC. (SCIERIE, RABOTAGE, SÉCHOIRS) (UNITÉ 299.73)

La convention collective a été renouvelée. Augmentation de 2.75% à chaque année. Amélioration pour les chaussures de sécurité. Dans ce dossier, on doit se battre pour maintenir des acquis. L'employeur parvient très mal à attirer et garder sa main-d'œuvre. Je crois que sera la raison d'une fermeture éventuelle.

ALEXANDRE CÔTÉ LTÉE (UNITÉ 299.108)

La convention collective a été renouvelée. L'employeur investit dans l'entreprise. Beaucoup d'éléments ont été ajoutés à la convention sur le normatif : formation santé sécurité entre autres. Les augmentations ont été négociées sur la base de deux phases. Une augmentation avant investissement et ensuite l'ajustement des salaires après investissement. Au moment d'écrire ces lignes un peu de mouvement annonçait le départ réel de l'aménagement de nouvelles lignes de production. La partie des séchoirs a été achetée par l'employeur et une requête conjointe fut adressée au TAT.

PRESTOLAM INC. (UNITÉ 299.116)

Les négociations en vue du renouvellement de la convention vont bon train. L'employeur a déployé le bataillon de son côté à la table. Le volume de travail est très acceptable. L'entreprise veut procéder à l'agrandissement de l'usine (porte d'armoires). Nous avons une belle équipe de négociation où la relève côtoie l'expérience!

PREMIER HORTICULTURE (ST-ANTONIN) (UNITÉ 299.118)

Rien à signaler

PREMIER HORTICULTURE (ST-ARSÈNE) (UNITÉ 299.124)

Aucun travail effectué sur ce site

PREMIER TECH TECHNOLOGIE (UNITÉ 299.136)

Les investissements annoncés de 7 millions de dollars se sont réalisés. L'agrandissement de l'usine et l'embauche de nouveaux salariés ont donc eu lieu.

Les rencontres en vue du renouvellement de la convention collective ont eu lieu en vidéoconférence principalement, puis en présentiel vers la fin.

Des augmentations de salaire de l'ordre de 6 à 12 % à la ratification pour ensuite obtenir une augmentation de 2.25% et des ajustements de 0,25\$ pour le journalier et de 0,50\$, 1,00\$ et

1,25\$ pour les autres quarts d'emplois. Il y aura des ajustements similaires en 2022 et 2023 avec des augmentations de 2.25%, 2.5% et 2.5% la dernière année.

PREMIER TECH TECHNOLOGIE (AQUA – JOLIETTE) UNITÉ 299.205

La convention collective a été signée le 26 avril 2021. Nous avons finalisé le dossier avec l'aide du service de conciliation du Ministère. Les salaires seront majorés de 2 fois 2.5% et 2 fois 2.25%. Toutefois, il faut noter que des ajustements de salaires de l'ordre de 10% à 16 % selon le poste, avaient auparavant eu lieu.

L'amélioration majeure obtenue concerne l'affectation de la main-d'œuvre lors de remplacements en raison d'absences imprévues au travail. Sur les postes devant être comblés momentanément, l'employeur n'utilisait que les salariés ayant les compétences nécessaires pour effectuer le travail, ne donnant place qu'aux plus anciens. Les remplacements étant assez fréquents, les salariés ayant passablement d'ancienneté sont devenus irrités et exténués à force d'être sollicités de façon excessive. Les règles nouvellement négociées permettent aux salariés plus jeunes en ancienneté d'être priorisés dans les affectations temporaires.

NOVATECH CANADA INC. (ST-APOLLINAIRE) UNITÉ 299.223

Le volume de travail semble bon cette année. Les membres sont très satisfaits du régime d'assurance collective de la section locale. Ils parviennent même à être couverts pendant leur période de mise à pied.

Nous allons commencer les préparatifs en vue du renouvellement ce printemps. Les travailleurs et travailleuses de cette unité de fabrication ont quitté le syndicat international des peintres vitriers, local 1135.

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DU BOIS - FORMABOIS INC.

Résumé des actions de Formabois Inc. (avril 2021 à novembre 2021)

Rédigé par Réjean St-Arnaud, directeur général Formabois Inc.

Depuis avril 2021, Formabois compte plus de 23 projets de formation en cours de diffusion ou en élaboration (5 éléments clés d'un marketing gagnant; Commercialisation des produits du bois; Contrôle de la qualité; Instrumentation, l'automatisation et la robotique (AEC); Littératie, numératie, numérique; Manœuvre en transformation des bois (AEP); 11 projets d'Opérateurs d'équipements de production dans 8 régions; Propriétés physiques et mécaniques des matériaux (bois); Structures en bois à ossature légère; Vision numérique.

À cela s'ajoutent 3 projets de formation (Opérateur d'équipement de production-Laurentides, Mécanique d'entretien de scierie et Affûtage qui sont en attente d'une décision; 3 projets à fermer et 15 projets fermés dont les rapports finaux sont achevés.

Formabois vient de terminer la réalisation d'une enquête sur les besoins de main-d'œuvre par sous-secteur, par métier et par région. Réalisée en collaboration avec les directions régionales de services Québec, elle touche 72% de la main-d'œuvre du secteur (19 692/27 437). Les

résultats font notamment ressortir un besoin de 2 000 travailleurs (près de 3 500, en considérant les retraites des 3 prochaines années) et plus d'une vingtaine de postes sont jugés critiques considérant le nombre de postes vacants et la diplomation.

Formabois a initié et développé, en collaboration avec l'Association forestière Qc-Chaudière-Appalaches et ForêtCompétences, le site « Touche du bois » pour la promotion des métiers du secteur. Formabois a également réalisé, avec un grand succès, une vaste campagne de promotion des métiers en France.

Poursuite des activités de valorisation, en collaboration de partenaires du secteur. L'atelier sur les propriétés physiques et mécaniques du bois est en cours et Unifor contribue à sa diffusion dans les écoles. Les rencontres préparatoires ont cours pour l'activité du Camp forêt des profs. Formabois collabore également aux travaux du comité valorisation du secteur mis en place par le CIFQ et auquel plus d'une soixantaine de partenaires sont impliqués.

Formabois collabore avec 13 autres comités sectoriels du secteur manufacturier à l'organisation de la sixième édition du Grand rendez-vous RH Manufacturier. Cette activité vise à mettre en évidence les meilleures pratiques en ressources humaines. Étant donné les restrictions COVID-19, elle aura lieu le 22 septembre 2022.

Formabois collabore avec 10 autres comités sectoriels à l'organisation des Grands déjeuners des CSMO. Ces activités de formation donnent l'occasion d'améliorer les aptitudes et habiletés en gestion des ressources humaines par des présentations de spécialistes. Présentées sous des thématiques différentes dans quatre régions du Québec et en webdiffusion, ces activités s'adressent à l'ensemble du personnel d'une entreprise.

Formabois encourage fortement les personnes du secteur ou intéressées au secteur à consulter son site Internet et à s'inscrire à son Infolettre.

A handwritten signature in blue ink that reads "Sébastien Pageau".

Sébastien Pageau
Représentant national
SP/em_sepb343

HUGUES PERREAULT – REPRÉSENTANT NATIONAL RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS

NOVEMBRE 2021 – VIRTUEL

Ce rapport couvre la période d'avril 2021 à octobre 2021 inclusivement.

SECTION LOCALE 117-Q

EMBALLAGE ST-JEAN LTÉE DIVISION J.T.

Cette usine, de l'arrondissement de Pointe-Aux-Trembles, fait de l'imprimerie sur du plastique et des sacs d'emballage de tout genre. Comme dans plusieurs milieux, la pénurie de main-d'œuvre affecte le bon roulement de l'entreprise. Les relations de travail vont relativement bien.

SECTION LOCALE 130

GÉON PERFORMANCE SOLUTIONS CANADA

Basée à Saint-Rémi, la division de cette multinationale fabrique des additifs pour le plastique et compte une douzaine de travailleurs. La convention renégociée l'an dernier est valide jusqu'en 2025. Les relations de travail vont bien.

SECTION LOCALE 145

GROUPE CRÊTE DIVISION SAINT-FAUSTIN INC.

Une usine de bois de Saint-Faustin qui compte environ 30 membres. La convention a été renouvelée cette année et est valide jusqu'en 2026. Le climat de travail est bon et les relations de travail le sont tout autant.

FENÊTRES MQ INC.

Fabrique de portes et de fenêtres est situé à Sainte-Agathe-des-Monts. Une entente de principe fut récemment conclue afin de renouveler la convention collective. Je ne suis pas en mesure de communiquer aucun détail à ce sujet puisqu'au moment d'écrire ces lignes, l'assemblée de ratification n'est pas encore complétée.

SECTION LOCALE 152

LEFKO, PRODUITS DE PLASTIQUE INC.

Lefko se spécialise dans la fabrication de produits en plastique par procédé d'extrusion soufflage. Les salariés y fabriquent entre autres des pièces pour les motomarines et motoneiges de Bombardier.

Cette section locale située à Magog compte environ 57 membres et les relations de travail sont bonnes. La convention est valide jusqu'en juin 2022.

SECTION LOCALE 186

LA CORPORATION POLYPACK LTÉE

Il s'agit d'une entreprise d'imprimerie et de fabrication de sacs de plastique pour divers marchés comme les publisacs. La convention a été renouvelée en décembre 2020 et est valide jusqu'en 2024. La section locale compte environ 100 membres et est située à Anjou.

Les relations de travail sont bonnes.

SECTION LOCALE 299

EMBALLAGE CASCADE

Cette usine est située sur l'avenue Viau à Montréal compte environ 100 membres. Cette entreprise œuvre dans la fabrication de boîtes d'emballages en carton de toutes sortes.

Les négociations sont en cours dans cette unité en vue du renouvellement de la convention collective. Les relations de travail sont bonnes.

OMNIPLAST INC.

Cette usine située à Longueuil se spécialise dans la fabrication et la commercialisation d'emballage de plastique souple pour les marchés de distribution commerciale, ainsi que les secteurs industriels, agroalimentaires et de la vente au détail. Le processus de renouvellement de convention collective débutera bientôt pour les quelque 50 membres qui y travaillent.

NOVATECH CANADA INC. LES PRODUITS VERRIERS NOVATECH

Ce manufacturier fabrique du verre pour les fenêtres de porte. L'usine est située à Sainte-Julie et emploie quelque 80 travailleurs en forte période de production.

LES TUBES EN CARTON POLYROL INC.

Ce manufacturier fabrique des tubes de carton divers et compte environ 12 membres. Les relations de travail sont stables.

LES CHEVRONS LAVALLOIS INC.

Cette entreprise située à Laval compte environ 50 travailleurs. Ces derniers fabriquent des fermes de toit. Tout se déroule normalement dans cette unité et les relations de travail sont bonnes. Cette usine va bientôt déménager à Saint-Eustache.

PRODUITS THERMOVISION INC.

Cette usine de Saint-Jean-sur-Richelieu compte quelque 80 travailleurs qui fabriquent des portes d'armoires en thermoplastique. Les relations de travail sont stables, le processus de renouvellement de la convention collective débutera bientôt.

PRODUITS DE PISCINE TRENDIUM INC.

Produits de piscine Trendium inc., dont les établissements sont localisés à Lasalle et New York, est un fabricant de piscines hors terre. Leurs clients sont répartis un peu partout dans le monde. Leur plus gros client est Club Piscine. Ils produisent entre 45 000 et 85 000 piscines par année, dépendamment des commandes. Les relations de travail sont stables, la convention collective sera à renouveler dans les prochains mois.

GOODFELLOW INC.

Cette compagnie centenaire est un chef de file dans la transformation et la distribution de bois exotique, de sapin de Douglas, de bois d'œuvre de construction, de cèdre, de pin et de bois franc. Elle offre aussi un vaste choix de revêtements de sol, de produits de terrasse, de bois d'œuvre traité sous pression, de parements préteints, de poutres solides et en bois lamellé-collé, de panneaux de contreplaqué, de panneaux spécialisés ainsi qu'une variété de matériaux connexes à la construction. Les relations de travail sont stables.

ARBORITE

Cette usine fabriquait autrefois des panneaux de stratifié pour différents marchés, mais elle a été reconvertie en centre de distribution en 2018. Il reste environ 8 membres sur les 149 qui y travaillaient en 2018. Une entente de principe a été conclue au printemps afin de renouveler la convention collective, mais certaines corrections de textes restent à faire. De ce côté, des discussions sont en cours avec l'employeur afin d'en arriver à une entente et présenter le projet aux membres.

ASSOCIATION CHASSE ET PÊCHE DE STE-ANNE-DU-LAC (ZEC METCHICAMECUS)

Les Zones d'Exploitation Contrôlée sont des territoires de chasse, de pêche et de plein air que l'on retrouve au Québec et qui sont administrés par des organismes à but non lucratif. Cette unité compte environ 12 membres. Les négociations ont mal débuté au printemps dû à la façon de faire de l'employeur et le dossier est maintenant en conciliation.

ASSOCIATION CHASSE ET PÊCHE DE NORMANDIE (ZEC NORMANDIE)

Les Zones d'Exploitation Contrôlée sont des territoires de chasse, de pêche et de plein air que l'on retrouve au Québec et qui sont administrés par des organismes à but non lucratif. Celle de Normandie compte environ 3 membres et est située à Mont-Laurier. Les relations de travail sont stables.

COMMONWEALTH PLYWOOD LOW

Cette scierie située à Low en Outaouais compte environ 30 membres. Nous sommes en négociation en vue de renouveler la convention collective. Le processus suit son cours et les relations de travail sont bonnes.

LAUZON – PLANCHER DE BOIS

Usine de fabrication de planchers de bois située à Thurso et qui emploie environ 80 membres. Les relations de travail vont bien.

ARÉNA DES CANADIENS INC

Les membres de cette unité travaillent au Centre Bell à la vente de bière dans les gradins. Les relations de travail vont bien et la convention est valide jusqu'en 2023.

SECTION LOCALE 700

TRADITION MB

Fabrique de chandelles pour les églises situé à Saint-Constant. La convention fut prolongée d'un an l'an dernier dû à la pandémie et la fermeture des églises. Nous sommes en préparation pour le renouvellement de la convention qui devrait commencer en décembre 2021.

SECTIONS LOCALES 747

GROUPE CH

Les membres de cette section locale travaillent pour le Centre Bell. L'unité compte environ 40 membres qui travaillent dans les boutiques de souvenirs. Les relations de travail sont bonnes.

SECTION LOCALE 841

COMPAGNIE WESTROCK DU CANADA INC.

Cette usine de carton, anciennement RockTenn, est située à Ville Mont-Royal.

Les relations de travail étaient difficiles, mais ça va de mieux en mieux. Plusieurs changements ont eu lieu à l'exécutif de la section locale récemment et les nouveaux élus ont effectué un travail colossal pour mettre à jour les finances de la section locale et plusieurs dossiers de griefs, dont plusieurs ont été réglés.

SECTION LOCALE 2010

RÉMY MARTIN TRANSPORT

Transport RMT est une entreprise qui fait la livraison d'essence en vrac dans les stations-service et compte environ 50 membres. Plusieurs embauches et plusieurs départs à la retraite ont eu lieu récemment. Les relations de travail vont bien.

SECTION LOCALE 6001

DATVALET INC

Datavalet est une entreprise située à Montréal qui offre des produits et des services de Wi-Fi gérés pour les organisations ayant de multiples localisations telles que les restaurants, les commerces de détail, les hôtels et autres. Un groupe d'environ 18 membres ont été accrédités au printemps 2021. La négociation de la première convention collective est en cours.

IHR TÉLÉCOM

IHR Télécom est une entreprise sans but lucratif qui offre des services de télécommunication (téléphone, internet et télé) aux résidents du haut richelieu. Un groupe d'environ 20 travailleurs et travailleuses (techniciens et employées aux services à la clientèle) ont obtenu leur accréditation au printemps 2021. La négociation de la première convention collective est en cours.

VEUILLEZ PRENDRE NOTE QUE CE RAPPORT A ÉTÉ RÉDIGÉ EN DATE DU 26 OCTOBRE 2021.

En toute solidarité,



Hugues Perreault
Représentant national
HP/cv:sepb343

RENAUD PLANTE, SERVICE JURIDIQUE D'UNIFOR RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS

NOVEMBRE 2021 – VIRTUEL

INTRODUCTION

Le Service juridique assure la représentation d'Unifor, de ses représentant(e)s et dirigeant(e)s auprès des organismes administratifs comme les tribunaux d'arbitrage de griefs, le Tribunal administratif du travail, les commissions et tribunaux des droits de la personne ainsi que les tribunaux de juridiction civile. Dans certains cas, il représente également les sections locales et les salarié(e)s. Il conseille également les représentantes et représentants et offre des séances de formation.

Je réponds régulièrement à diverses demandes d'information de la part de représentantes et représentants nationaux et de la direction et je les conseille. Mon rapport ne fait état que des dossiers ayant requis un travail plus substantiel.

La nature personnelle, confidentielle ou stratégique de certains dossiers empêche leur divulgation dans le présent rapport. De plus, les demandes d'avis juridiques ne sont pas répertoriées dans ce rapport pour les mêmes raisons.

Le long délai depuis la production du dernier rapport m'empêche de faire le tour des dossiers comme je le fais habituellement, ceux-ci étant trop nombreux. À titre d'indication, c'est près de 200 dossiers que j'ai ouverts personnellement depuis le début de 2020. Plaintes, griefs, accréditations, etc. Je me concentrerai sur quelques dossiers d'accréditations d'une plus grande importance.

COVID-19

Bien évidemment, au cours des vingt derniers mois, la pandémie a occupé une part non négligeable de mon temps. Dès les premiers instants de la crise, nous avons voulu être au-devant des besoins des membres et des sections locales afin de les outiller le mieux possible. Le FRSQ et le service juridique ont œuvré comme une seule équipe afin de mettre en place plusieurs initiatives visant à répondre aux questions des dirigeant-e-s locaux et nationaux. Parmi celles-ci, notons quelques exemples :

- Des sessions de clavardage en direct sur Facebook;
- La production de matériel résumant les décrets gouvernementaux;
- La production de matériel résumant les mesures de soutien économique;
- Plusieurs webinaires sur :
 - Les impacts juridiques de la Covid-19 sur le droit du travail;
 - Session d'information sur la vaccination avec Dre Caroline Quach;
 - Webinaires sur la vaccination obligatoire.

Le support à la direction d'Unifor et aux représentantes et aux représentants nationaux a aussi été une priorité. Ces derniers étaient submergés de questions concernant les mises à pied, les fermetures temporaires, les mesures de soutien économique, les obligations de quarantaine, tests, isolement, etc. J'ai fait de mon mieux pour leur permettre de vous répondre de manière précise et rapide.

La pandémie n'est pas terminée et ce travail constant continue. Je travaille toujours avec le comité national sur la vaccination et je suis en contact constant avec les représentantes et les représentants nationaux sur les questions entourant la pandémie.

Je suis particulièrement fier du travail accompli par notre syndicat durant cette crise. Les élus locaux, les représentantes et représentants, le leadership national et toutes les autres personnes impliquées ont travaillé d'arrache-pied pour s'assurer qu'Unifor soit le syndicat le plus pertinent durant cette crise. Nous avons su démontrer un leadership afin de venir en aide à nos membres et à la population au meilleur de nos capacités. Nous avons pris et défendu des positions politiques fortes et réfléchies. Nous avons démontré (encore une fois) à nos membres et à la population que les syndicats sont une force de changement positif dans notre société et qu'ils sont des parties incontournables dans tout projet de société d'envergure. Nous devons le leur rappeler dans notre combat contre les changements climatiques et en faveur d'une transition juste qui met à l'avant-plan les travailleuses et les travailleurs. Je sais que nous pouvons le faire et je suis fier de faire partie de cette équipe.

QUELQUES DOSSIERS IMPORTANTS

UNIFOR / OMEGA

Romy Segat-Bédard, avocate au FRSQ et moi avons représenté Unifor dans ce dossier d'accréditation. L'employeur, une compagnie pharmaceutique, a contesté la demande d'accréditation initiale. Nous avons eu une première victoire au Tribunal Administratif du Travail. L'employeur a ensuite entrepris des démarches de contrôle judiciaire de la décision, demandant même le sursis d'application.

Nous avons remporté sur toute la ligne, faisant rejeter la demande de sursis et le pourvoi en contrôle judiciaire. L'accréditation est donc confirmée et les parties sont actuellement en arbitrage de première convention collective.

Durant l'intervalle entre la première décision d'accréditation, il y a également eu une plainte d'ingérence et de négociation de mauvaise foi qui a été déposée devant le TAT. La nomination de l'arbitre a mis fin à ce dossier, la décision ne pouvant être que théorique.

UNIFOR / MDM PASPEBIAC

Résultat direct de l'accréditation et du combat que nous avons mené avec les Crustacés de Gaspé, nous avons été accrédités chez MDM Paspébiac, une autre usine de transformation de produits de la mer.

Dans ce dossier qui a nécessité un vote postal, l'agente de relations du travail avait d'abord rejeté la requête en accréditation après avoir annulé certains bulletins de votes pour des irrégularités sur la couleur du crayon utilisé, le symbole apposé et d'autres motifs du genre. Nous avons contesté son rapport et la juge nous a donné raison, accréditant Unifor.

SYNDICALISATION SSAPTS

J'ai travaillé sur le dossier de syndicalisation auprès des représentantes, représentants et employés administratifs de l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux. L'APTS est un syndicat québécois regroupant des travailleuses et travailleurs du secteur public de la santé et des services sociaux. Les employés du syndicat étaient auparavant réunis au sein d'un syndicat indépendant. Ils ont pris la décision de se joindre à Unifor. J'ai été en charge de la campagne de recrutement et de la gestion des griefs qu'ils avaient avant de se joindre à nous.

UNIFOR / INDUSTRIES TOROMONT

J'ai été en charge du dossier juridique pour l'accréditation chez Toromont (Caterpillar). Unifor a syndiqué les techniciens du service après-vente de la division énergie chez Toromont. L'employeur a contesté l'unité d'accréditation demandée parce qu'elle visait l'ensemble des techniciens au Québec et non une unité distincte pour chaque succursale. Il voulait également exclure quelques titres d'emplois. Nous avons remporté la bataille et le tribunal nous a accrédités avec l'unité que nous avons initialement demandée.

MODERNISATION DU DÉPARTEMENT

La pandémie nous a forcés à changer quelques pratiques. Le service juridique et le FRSQ avaient déjà une plateforme web sécurisée et approuvée par le Barreau du Québec permettant l'accès à nos dossiers à distance, facilitant ainsi le virage vers le télétravail des deux dernières années.

Nous avons cependant dû nous adapter rapidement pour les audiences à distance. Unifor a fait l'acquisition et l'installation du matériel nécessaire à la création de quatre (4) salles de vidéoconférence au Québec. Munies d'écrans doubles dédiés à la vidéoconférence, de micros et de haut-parleurs de grande qualité, ces salles permettent de tenir des rencontres de préparation et des audiences à distance dans un environnement performant et sécuritaire. Elles ont servi dans de nombreux dossiers juridiques depuis leur acquisition. Bien que les audiences en présence reprennent tranquillement leur place d'avant la pandémie, nous continuerons à

utiliser ces salles pour certaines audiences ou pour des rencontres de préparation. Elles permettent de diminuer grandement les frais encourus par l'organisation pour les déplacements et de diminuer notre empreinte écologique.

Avec Marjorie Langlois, coordonnatrice au FRSQ, je suis à superviser l'implantation d'un nouveau logiciel de gestion des dossiers juridiques. Annuellement, ce sont plusieurs centaines de dossiers que nous ouvrons au service juridique et au FRSQ. Nos systèmes de gestion actuels sont dépassés et ne répondent plus à nos besoins. Nous avons conclu une entente avec JurisÉvolution pour nous doter de leur logiciel de gestion fait spécifiquement pour les dossiers juridiques. La migration est en train de se faire et nous devrions être en mesure de l'utiliser d'ici le début de l'année 2022.

Bon conseil!

Solidairement,



Me Renaud Plante
Avocat-conseil associé
Service juridique Unifor

**SYLVAIN ROY, REPRÉSENTANT NATIONAL
RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS**

NOVEMBRE 2021 – VIRTUEL

Ce rapport couvre la période jusqu'au 20 octobre 2021.

SECTION LOCALE 299

BESTAR INC. (299.28)

Région : Estrie, Lac-Mégantic

Expiration de la convention : 27 juillet 2024

Tout le monde travaille et la situation est bonne. Il y a eu une dizaine d'embauches, mais la main-d'œuvre est assez rare.

La compagnie réalise de bons profits, mais est un peu en baisse.

Avec la clause de partage de 6%, les membres sont tout de même bien contents.

COOPER STANDARD AUTOMOBILE CANADA LTÉE (299.218)

Région : Estrie, Sherbrooke

Expiration de la convention : 31 mars 2022

Unifor a été accrédité le 16 janvier 2018 pour représenter les 237 membres de cette entreprise, depuis il y a eu des mises à pieds et départ, il reste environ 135 salariés.

La négociation s'est conclue avec un arbitre de différend pour une première convention collective.

La préparation de la prochaine négociation débutera sous peu.

GIGUÈRE ET MORIN INC. (299.27)

Région : Estrie, St-Félix-de-Kingsey

Expiration de la convention : 4 avril 2024

Tout le monde travaille et la situation est stable.

Il y a eu renouvellement de la convention collective le 16 septembre 2021.

GRANULES COMBUSTIBLES ÉNERGEX (299.199)

Région : Estrie, Lac-Mégantic

Expiration de la convention : 31 mars 2021

Tout le monde travaille et la situation est stable.

Le processus achève pour le renouvellement de la convention collective.

INDUSTRIES DE LA RIVE-SUD LTÉE – COATICOOK (299.09)

Région : Estrie, Coaticook

Expiration de la convention : 23 avril 2023

Tout le monde travaille, mais avec un carnet de commandes réduit, nous dénombrons plusieurs départs, il y a environ 80 salariés à l'emploi.

INDUSTRIES DE LA RIVE-SUD LTÉE – STE-CROIX (299.25)

Région : Lotbinière, Ste-Croix

Expiration de la convention : 27 avril 2020

La négociation collective a débuté le 22 février 2021.

La négociation se déroule normalement le 19 octobre il y a eu vote secret portant sur l'offre de l'employeur et la majorité des membres a voté contre ces offres. La prochaine rencontre de négociation sera le 15 novembre.

PARQUETS DUBEAU, DIV. DE LAUZON PLANCHERS DE BOIS EXCLUSIFS - SITE ST-NORBERT (299.13)

Région : Lanaudière, St-Norbert

Expiration de la convention : 1er juin 2020

La situation est stable au niveau de l'emploi.

La négociation collective a débuté en juillet 2020 et plusieurs dates de négociations ont été annulées récemment, dont trois avec le conciliateur, car il y a eu des départs à la direction de l'entreprise, la prochaine date de rencontre de conciliation est à déterminer.

SOCIÉTÉ EN COMMANDITE TAFISA (299.106)

Région : Estrie, Lac-Mégantic

Expiration de la convention : 23 septembre 2021

Tout le monde travaille et la situation est stable dans cette unité.

La négociation collective est débutée, sommes rendu aux clauses monétaires.

BESTAR INC. DIVISION DE SHERBROOKE (299.029)

Région : Estrie, Sherbrooke

Expiration de la convention : 21 septembre 2024

Il y a beaucoup de travail et l'employeur essaie de faire plus d'embauche il y a maintenant près de 30 membres et la situation est assez stable dans cette unité.

SECTION LOCALE 700

ATC POLYMÈRES FORMULÉS INC. (700.03)

Région : Centre du Québec, Drummondville

Expiration de la convention : 30 avril 2022

Tout le monde travaille et la situation est stable dans cette unité.

Nous allons bientôt amorcer le processus pour le renouvellement de la prochaine convention collective.

CENTRE DU CAMION BEAUDOIN INC. (700.06)

Région : Centre du Québec, Drummondville

Expiration de la convention : 31 mars 2020

Nous sommes présentement en négociation de cette unité, la conclusion est proche.

KIMPEX ACTION INC. (700.17)

Région : Centre du Québec, Drummondville

Expiration de la convention : 31 mai 2023

Tout le monde travaille et présentement le travail se rémunère à taux double pour le temps supplémentaire et la situation est assez stable.

MÉTALUS INC. (700.20)

Région : Centre du Québec, Drummondville

Expiration de la convention : 10 mai 2021

M. Joe Fredette est le président de l'unité.

L'employeur a demandé la conciliation, la première rencontre aura lieu le 29 octobre

Tout le monde travaille et la situation est stable.

SOUCY RIVALAIR INC. (700.23)

Région : Centre du Québec, Drummondville

Expiration de la convention : 9 septembre 2023

M. Jean-François Ricard a été élu comme président de l'unité.

Tout le monde travaille et la situation est stable.

GROUPE CAMBLI INC. (700.35)

Région : Montérégie, à St-Jean sur le Richelieu

Expiration de la convention : 3 août 2023

M. Éric Legault est le président de cette unité

La situation est stable, mais en attente d'autres contrats.

SECTION LOCALE 847**EMBALLAGE HOOD CORPORATION**

Région : Estrie, East-Angus

Expiration de la convention : 31 mars 2026

L'offre finale de l'employeur a été acceptée le 22 mars 2021

Tout le monde travaille dans cette unité.

Plusieurs griefs sont à l'arbitrage.

SECTION LOCALe 244**SIEMENS CANADA LTÉE**

(Opérations Drummondville)

Région : Centre du Québec - Drummondville

Expiration de la convention : 13 février 2022

Tout le monde travaille dans cette unité.

Problème avec les coûts de l'assurance groupe

Plusieurs griefs sont à l'arbitrage.

SECTION LOCALE (145.13)

EMBALLAGES WINPAK HEAT SEAL INC. (LES)

Ville Vaudreuil-Dorion

Expiration de la convention : 9 septembre 2021

Nous avons débuté la négociation le 27 octobre pour le renouvellement de la prochaine convention collective.

MEUBLES JAYMAR CORP. (145. 25)

Ville de Terrebonne

Expiration de la convention : 10 décembre 2021

Nous avons débuté la négociation le 22 octobre pour le renouvellement de la prochaine convention collective.

SECTION LOCALE (720.34)

KHROME PRODUIT - TRANSPORT (KPT) INC.

(Anciennement : Centre de réalisation d'outils innovateurs
(C.R.O.I.) 9068-6767 Québec inc.

Expiration de la convention : 10 août 2023

Mme Nancy Lachance est la présidente de cette unité

Tout le monde travaille dans cette unité.

Les élections seront faites sous peu et il y aura un nouveau comité syndical.

SECTION LOCALE 228

ARKEMA CANADA INC.

Région : Centre du Québec- Bécancour

Expiration de la convention : 25 octobre de 2022. Une réouverture est possible ou 2023 ou fin 2024. Rien de spécial dans ce groupe, tout le monde travaille dans cette unité.

SECTION LOCALE 956

CORPORATION MUNICIPALE DE VENISE-EN-QUÉBEC (956.24)

Région :

Expiration de la convention : 31 mai 2022

Cette unité est sans président, car le l'ancien président a quitté.

Rien de spécial dans ce groupe

Tout le monde travaille dans cette unité.

VILLE DE BEDFORD (956.07)

(Ancien Hôtel de Ville de Bedford)

Région :

Expiration de la convention : 31 décembre 2023

Rien de spécial dans ce groupe

Tout le monde travaille dans cette unité.

VEUILLEZ PRENDRE NOTE QUE CE RAPPORT A ÉTÉ RÉDIGÉ EN DATE DU 19 OCTOBRE 2021.

Solidairement,



Sylvain Roy

Représentant national Unifor

SR/cv :sepb343

Pour les groupes de la section locale 700, puisque c'est la section locale qui est responsable de donner le service aux membres, voir rapport de Marc Renaud, vice-président de la section locale 700

**DANIEL ST-PIERRE, REPRÉSENTANT NATIONAL
RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS**

NOVEMBRE 2021 – VIRTUEL

Ce rapport couvre la période de mai 2021 au 12 novembre 2021 inclusivement.

SECTION LOCALE 143

GOODYEAR CANADA INC.

Les relations de travail sont très tendues depuis l'arrivée d'une nouvelle équipe de direction en juillet 2020 à cette usine de Valleyfield et malgré le renouvellement de la convention collective quelques mois plus tôt.

Une intervention auprès de la haute direction est prévue au cours des prochains jours.

SECTION LOCALE 145

ATELIER QUÉBÉCOIS OFFSET (1998) INC.

Les relations de travail sont excellentes avec l'employeur et les activités se poursuivent normalement.

FYBON NOWOVENS INC. (MATADOR CONVERTISSEURS CIE LTÉE)

Les relations de travail sont excellentes avec l'employeur et les activités se poursuivent normalement. Renouvellement de la convention collective prévue au début de l'année 2022.

GRAPHIC PACKAGING (GROUPE ECCO BOÎTES PLIANTES)

Activités normales, bonnes relations de travail.

IMPRIMERIE PIGALE INC.

Les activités normales se poursuivent. Il y a peu de collaboration de la part de cet employeur.

LA FONDATION DU THÉÂTRE DU NOUVEAU MONDE (TNM)

Activités normales au niveau des relations de travail et changements récents au comité syndical.

MARQUIS IMPRIMEUR INC.

Les relations de travail sont excellentes avec ce groupe et les activités suivent leur cours normal.

Des investissements de plus de 3 millions de dollars ont été effectués au cours des derniers mois, dont l'achat d'une nouvelle ligne colleuse, ce qui fait en sorte de prolonger la convention collective négociée en 2018 d'une année supplémentaire. Près de 130 employés syndiqués travaillent à cette usine près de Louiseville.

À la suite de l'acquisition de l'entreprise Webcom en Ontario, Marquis Imprimeur devient le plus gros imprimeur et fabricant de livres au Canada.

ROULTECH (2006) INC.

Les activités normales se poursuivent au sein de cette unité. Au moment d'écrire ces lignes, des changements sont survenus au sein du comité syndical. Les relations de travail sont harmonieuses avec cet employeur, la convention collective arrive à échéance au printemps 2022.

EMBALLAGES MITCHEL LINCOLN LTÉE (DIVISION IMACOR)

Un deuxième contrat de travail a été signé en mai dernier d'une durée de trois années. Des ajustements salariaux très intéressants ont été consentis à plusieurs de nos membres. Activités normales et bonne relation de travail.

Entre-temps, l'employeur a déménagé ses installations à Montréal dans des locaux beaucoup plus vastes et mieux adaptés, lui permettant d'accroître les besoins productifs et se rapprocher de ses clients.

SECTION LOCALE 150**BOW GROUPE DE PLOMBERIE INC.**

Renouvellement de la convention collective en cours chez Bow Groupe de Plomberie Inc. Le syndicat a d'ailleurs demandé l'intervention de la conciliation afin d'aider les parties à trouver des solutions afin d'en arriver à une entente. Le volet normatif vient tout juste de se terminer après une année de négociation.

Les relations de travail avec cet employeur se sont détériorées grandement depuis quelques années suite à l'arrivée d'une nouvelle équipe de direction. D'ailleurs, plusieurs griefs sont en processus d'arbitrage.

SECTION LOCALE 177**Ciment AshGrove (USINE DE JOLIETTE)**

Les membres de la section locale 177 sont en lock-out illégal depuis le 22 mai dernier et légalement depuis le 3 juin. Malgré de nombreuses rencontres en conciliation, le conflit perdure et de nombreux points sont toujours en litige. Cette négociation difficile se déroule dans un contexte où des dizaines de membres de la section locale 177 perdront leur emploi en raison de la fermeture de deux fours sur quatre.

Au moment d'écrire ces lignes, le service de la médiation du ministère du Travail a décidé de suspendre les rencontres de négociation pour le moment considérant l'écart important entre les positions des deux parties. En fait, le nœud du problème c'est le nombre d'emplois. Le syndicat veut en conserver le plus possible alors que l'employeur veut le réduire au minimum et recourir à la sous-traitance sans égard aux droits de rappels prévu à la convention collective.

Rappelons que les échanges entre les parties se déroulaient depuis janvier dernier dans un contexte où l'employeur avait annoncé en novembre 2020 vouloir effectivement fermer deux de ses quatre fours. Sur un total de 154 syndiqués affectés à la production et dans les bureaux que compte l'usine, une centaine d'entre eux pourraient perdre leur emploi.

SECTION LOCALE 179

ENDOCEUTICS INC.

Les relations de travail sont bonnes chez cet employeur malgré les dernières pertes importantes de contrats dans le domaine pharmaceutique. Cependant, les activités se poursuivent normalement.

Le renouvellement de la convention collective est prévu au début de l'année 2022.

SECTION LOCALE 197

JUBILANT DRAXIMAGE INC.

Les relations de travail qui étaient exécrables chez cet employeur s'améliorent graduellement, depuis le renouvellement de la convention collective en 2020. Cet employeur était, sans l'ombre d'un doute, antisyndical.

Nous serons en négociation à nouveau au printemps prochain étant donné la terminaison de l'actuel contrat de travail le 31 mars 2022.

Activités normales.

SECTION LOCALE 214-B

INDUSCORR (EMB. MITCHEL-LINCOLN)

Les activités se déroulent normalement. Les relations de travail se sont grandement améliorées à la suite de l'embauche d'un nouveau directeur d'usine. Des investissements ont été réalisés quant à la machinerie, mais le résultat n'est pas celui que nous escomptions.

L'entreprise est à la recherche de nouveaux employés.

SECTION LOCALE 221

INDUSTRIES PLASTIPAK INC.

Les activités se poursuivent normalement. Des difficultés importantes à la production rendent difficile le respect des contrats avec les clients. Le syndicat et l'employeur tentent toujours de mettre en place des solutions pour améliorer le processus. Il y a également une problématique importante à recruter de nouveaux employés dans cette région particulièrement.

Au moment d'écrire ces lignes, le renouvellement de la convention collective échue depuis juin 2021. La négociation débute dans les prochains jours.

SECTION LOCALE 522

CAE INC.

CAE est un leader mondial dans le domaine des technologies de simulation et de modélisation ainsi que des solutions intégrées de formation destinée à l'aviation civile et aux forces de défense partout dans le monde.

Le secteur, de l'aérospatial, est, toujours durement, touché par la pandémie au moment d'écrire ces lignes et les membres de la section locale 522 n'y échappent pas. Près de 150 d'entre eux sont toujours en mises à pied malgré tous les efforts déployés par l'exécutif de section locale pour favoriser le maintien et/ou le retour des employés au fil du temps.

D'ailleurs, l'entreprise CAE n'a cessé d'innover depuis la baisse marquée des ventes de simulateurs de vol dans le monde, qui représente la majeure partie du travail de l'accréditation syndicale, en concevant et en obtenant l'homologation du respirateur CAE Air1 suite à un contrat obtenu du Gouvernement du Canada. Cela contribua à sauver des vies et il permit de maintenir les membres de la section locale 522 à l'emploi en 2020.

Ce contrat n'a malheureusement pas été renouvelé par le Gouvernement, mais l'exécutif syndical n'a jamais baissé les bras et suite à de nombreux échanges et plusieurs rencontres avec la haute direction afin d'adapter temporairement certaines dispositions de la convention collective, CAE a de nouveau signé un contrat en 2021 avec l'entreprise PYURE pour assembler et mettre au point des assainisseurs d'air afin de participer à la lutte contre la COVID-19. L'entreprise a d'ailleurs obtenu ce nouveau contrat en raison du savoir-faire qui avait été acquis en développant les respirateurs CAE Air1. Cette annonce a de nouveau permis de maintenir des emplois dans le secteur de la fabrication aux installations de ville Saint-Laurent.

Le climat quant aux relations de travail s'est grandement amélioré depuis quelques années. La pandémie a cependant fait en sorte de ralentir le traitement des griefs.

Activités normales.

SECTION LOCALE 700

KONECRANES INC.

Relations de travail difficiles chez cet employeur.

Le renouvellement de la convention collective débutera sous peu, celle-ci étant échue au 1^{er} février 2022.

SECTION LOCALE 1000

ASSOCIATION DES CONSEILLERS EN PUBLICITÉ DU JOURNAL DE MONTRÉAL (QUEBECOR)

Les activités normales suivent leur cours. Compte tenu des revenus publicitaires à la baisse depuis de nombreuses années dans les médias papier, le renouvellement de la convention collective en 2022 s'annonce très laborieux.

SECTION LOCALE 1211

TRANSPORT JACQUES AUGER INC.

Les activités normales se poursuivent. Les relations de travail se sont améliorées depuis les 2 dernières années.

L'employeur a cependant toujours des difficultés à recruter de bons chauffeurs.

SECTION LOCALE 1626

BERLITZ CANADA INC.

Les activités normales se poursuivent chez Berlitz. Le processus du renouvellement de la convention collective devrait débuter sous peu.

SECTION LOCALE 1518

CAMIONNAGE GHL INC.

Les négociations en vue du renouvellement de la convention collective sont maintenant terminées. L'entente de principe a été entérinée dans une proportion de 100%. Bonnes relations de travail.

Nos membres effectuent le transport pétrolier afin de ravitailler les stations-service ainsi que les bateaux en carburant.

L'employeur est à la recherche de chauffeurs avec un bon dossier de conduite.

SECTION LOCALE 2006

ABB CANADA INC.

ABB est une entreprise suédo-suisse dont le siège social est basé à Västerås, en Suède, et à Zürich, en Suisse. Elle est un acteur majeur des technologies de l'énergie et de l'automatisation.

La section locale est située à Varennes près de l'autoroute 30.

Bonnes relations de travail malgré les changements fréquents au département des ressources humaines.

SECTION LOCALE 8284

RICOH

Activités normales, cependant, le processus de négociation en vue du renouvellement de la convention collective est excessivement laborieux et long avec cet employeur.

Plusieurs journées sont d'ailleurs prévues sous peu.

À suivre...

VEUILLEZ PRENDRE NOTE QUE CE RAPPORT A ÉTÉ RÉDIGÉ LE 12 NOVEMBRE 2021.



Daniel St-Pierre
Représentant national
DSP/cv_sepb343

**STEEVE ST-PIERRE, REPRÉSENTANT NATIONAL
RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS**

NOVEMBRE 2021 – VIRTUEL

SECTION LOCALE 23

PRODUITS FORESTIERS ARBEC

Renouvellement de la convention collective au 13 septembre 2021.

Salaires, augmentation générale : 0,85 \$, 0,65\$, 0,65\$, 0,65 \$ et 0,70 \$

Ajustement de salaire aux hommes de métier : 2,25 \$

Prime aux électriciens avec licence CÉ : 5,00 \$ sur les heures régulières

Durée de 5 ans, soit de 2020 à 2025

Augmentation de la prime de quart à 0,75 \$

Les membres de la brigade d'incendie auront une allocation de 15 \$ par semaine

Prime de signature de 3 500 \$ à chaque salarié

Deux (2) jours fériés supplémentaires

Plusieurs ajustements, par ex : chaussures de sécurité, linge, outils, assurances, etc.

Règlement de tous les griefs

SECTION LOCALE 195

CAISSE POPULAIRE LA TUQUE

Ajustement à l'échelle de progression des salaires

SECTION LOCALE 128

JOHN LEWIS

En préparation de la négociation

SECTION LOCALE 167

OLIN

Rien à signaler

SECTION LOCALE 168

ARBEC ST-SÉVERIN

Beaucoup de changements à la direction de cette usine.

Règlement intervenu entre les parties concernant les congés de maladie et familiales (LNT).

SECTION LOCALE 184

SILICIUM QUÉBEC

Problématique de sous-traitance.

SECTION LOCALE 695

ARBEC TROIS-RIVIÈRES

Nouveau groupe. Ce groupe a quitté la CSN pour rejoindre Unifor.

Actuellement en préparation de la négociation.

SECTION LOCALE 696

ARBEC ST- ROCH

Ouverture de la convention collective pour ajuster les salaires.

Ajustement général aux salariés de production : 2,40 \$

Électriciens CÉ : 5,05 \$

Électromécaniciens : 4,28 \$

Mécaniciens : 4,28 \$

MMF : 4,28 \$

Abolition du salaire progressif pour les nouveaux salariés

Mise en place d'un horaire de travail 7/7 pour les travailleurs de l'extérieur de la région

SECTION LOCALE 700

GERMAIN ET FRÈRE

Nouveau groupe. Ce groupe a quitté le syndicat international local 116 pour rejoindre Unifor.

Renouvellement de la convention collective :

Durée de 4 ans, soit de 2020 à 2024

Ajout de 2 jours fériés

Ajout d'un congé mobile

Ajout de journées de maladie

Ajout d'une journée de congé lors du mariage du salarié

Amélioration des congés de décès

Prime de soir de 1,00 \$, prime de nuit de 1,50 \$

Augmentation générale des salaires de 2 % rétroactif au 1^{er} juin 2020, 2,5 % en 2021, 2 % en 2022 et 2,25 % en 2024.

Modification des échelles de progression salariale dans le but d'avoir une progression des salaires plus rapide

Implantation du Fonds de Solidarité et participation de l'employeur à 2 % du salaire si le salarié met également 2 % de son salaire au Fonds.

Mise en place du CEP.

Plusieurs ajustements, par ex : clauses normatives, bons de repas, linge de travail payé, etc.

SECTION LOCALE 764

COMMONWEALTH PLYWOOD

Dépôt d'un grief concernant une nouvelle politique vestimentaire mise en place par l'employeur.
En discussion pour implanter un nouvel horaire à la chaufferie.

SECTION LOCALE 866

MATÉRIAUX SPÉCIALISÉS LOUISEVILLE

Mise en place d'une nouvelle prime : L'Employeur paie une prime de quatre cent soixante dollars (460 \$) par semaine au préposé à la réparation et à l'entretien qui a la garde hebdomadaire et cent cinq dollars (105 \$) par jour de fin de semaine si l'Employeur exige qu'il soit de garde.

SECTION LOCALE 866.2

MSL DIVISION CONVERMAT

Rien à signaler

SECTION LOCALE 245

WESTROCK - USINE DE POINTE-AUX-TREMBLES

Manque de main-d'œuvre

SECTION LOCALE 530

WESTROCK

Mise en place d'un comité de changement technologique à la suite d'un projet de modernisation des équipements dans le secteur de la pulperie.

SECTION LOCALE 530.02

WESTROCK

En discussion pour la création d'un nouveau poste de préposé à l'entretien des systèmes d'incendie.

SECTION LOCALE 27 Q

WESTROCK

En demande auprès de l'employeur pour retrouver les temps de pause d'avant pandémie.

SECTION LOCALE 299

CONTREPLAQUÉ ST-CASIMIR

Début de la négociation le 26 octobre 2021.

SECTION LOCALE 1209

DELASTEK

Relations de travail toujours difficiles avec cet employeur, malgré le fait qu'il perde pratiquement tous ses dossiers portés devant un arbitre. Ce dernier tente par tous les moyens de contourner la convention collective.

Dernièrement, une décision importante concernant la surveillance vidéo de nos membres a été rendue, obligeant l'employeur à retirer ses caméras de surveillance. Or, il refuse toute entente sur le quantum, donc de retour devant l'arbitre pour définir les sommes.

SECTION LOCALE 2022

VITERRA

Actuellement en négociation.

SECTION LOCALE 2022

GREENTONE

L'employeur est présentement en demande auprès du gouvernement pour obtenir le droit de recruter des travailleurs étrangers afin de pallier le grave problème de pénurie de main-d'œuvre. Ces travailleurs seront assujettis à la convention collective.

VEUILLEZ PRENDRE NOTE QUE CE RAPPORT A ÉTÉ RÉDIGÉ EN DATE DU 27 OCTOBRE 2021.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Steeve St-Pierre', with a stylized, cursive script.

Steeve St-Pierre
Représentant national
SSP/cv :sepb343

ÉRIC TITLEY, REPRÉSENTANT NATIONAL RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS

NOVEMBRE 2021 – VIRTUEL

SECTION LOCALE 62

CENTRE DE FINITION LAURENT BEAUDOIN (GLOBAL BOMBARDIER)

Dans le dossier au TAT pour une plainte de l'AIMTA dans le déménagement partiel nous avons gagné donc suite au déménagement du Global 6500 dans l'établissement du Challenger, une usine syndiquer avec AIMTA, ceci confirme que c'est nos membres qui feront le travail sur le Global 6500 de plus la fabrication du 5500 revient à ce site.

Nous avons eu une requête en fragmentation de l'unité de négociation par les techniciens, affiliés à la CSN, qui est commencée. Nous sommes rendus à 17 jours d'audience et ce n'est pas fini.

Nous avons eu l'annonce que Bombardier cédait ses magasins à un sous-traitant. Nous sommes en discussion pour minimiser les impacts sur nos membres magasiniers et chauffeurs. Ceci étant, dit nous ne voulons pas que le sous-traitant soit dans les usines. Il y a encore des membres sur la liste de rappel. Nous sommes en arbitrage pour un congédiement et il y'a d'autres arbitrages de programmés.

Il y a eu élection pour le comité de négociation Bruno, Steve ont été réélus et nous avons des nouveaux soit Patrick, Christ et Jean-Francois bienvenue dans l'équipe.

SECTION LOCALE 101-R

CANADIEN PACIFIQUE

Suite à la nomination de Joël Kennedy comme représentant national, Il y a un nouveau président a la section locale qui est Jim View. Il y a des enjeux avec la procédure d'arbitrage, je suis impliqué avec Karine pour donner une certaine structure a la section locale.

Pour le reste, Karine fait tout un travail, ne lâche pas.

SECTION LOCALE 510

AAF CANADA INC.

La Section locale par l'entremise de Jonathan Blais a négocié le renouvellement de la convention collective de cette unité. Il y a eu des augmentations salariales de 8% sur trois ans.

PRATT & WHITNEY

Chez Pratt & Whitney, nous avons eu des mises à pied, mais l'employeur a commencé à faire des rappels, tout le monde devrait avoir été rappelé d'ici janvier 2022.

Nous sommes en attente de la décision d'un arbitre dans un dossier d'une plainte en 47,2, ce membre fait des poursuites à tous les niveaux contre le syndicat l'employeur, etc...

Nous sommes en préparation des négociations. L'assemblée pour le cahier des demandes sera le 14 novembre en mode virtuel. Nous devrions être en négociation lors du conseil québécois.

SECTION LOCALE 698

PCC AÉROSTRUCTURES DORVAL

Dans cette usine il y a encore beaucoup de membres sur la liste de rappel, il ne reste que 25 % des membres qu'avant la pandémie. Il y'a plusieurs griefs sur différent sujet. Nous allons être en arbitrage le 3 novembre pour un dossier de sous-traitance pendant une mise à pied. Jean-Francois Lapointe est le nouveau président. Il fait tout un travail, ne lâche pas.

SOLUTIONS D'EAU XYLEM

Cette compagnie à bonifier en argent le travail de ces employés pendant la pandémie pour le reste rien n'a signalé mis à part que nous allons être en négociation début de l'année. Il y a un nouveau président Benoit, j'aimerais remercier Grant pour son implication il a été président plusieurs années.

MECAER AMÉRIQUE

Nous avons ratifié la convention collective le 28 novembre. Pour cette unité il n'y a pas eu de mise à pied pendant la pandémie au contraire il était à la recherche d'assembleur. Donc voici un bref résumé. La période pour avoir accès automatiquement à une promotion a été descendue. Instauration d'une prime de 1,75\$/H pour occuper une occupation a plus long terme (éviter le changement d'occupation). Augmentation de la prise des semaines vacances consécutives pouvant aller jusqu'à 4 ou même 5 semaines consécutives. Convention d'une durée de 3 ans avec des augmentations de 6,25 %. Implantation d'une lettre d'entente pour Intervenante auprès des femmes. Lettre d'entente que le syndicat sera consulté lors du renouvellement de l'assurance collective.

Merci au comité pour votre implication Eric Guillemette, Gilles Goulet, Francois Desroches et Eric Lamarre.

PRODUITS INTÉGRÉS AVIOR INC. (MONTREAL)

Dans cette unité il y'a encore du travail partagé, les membres travaillent 4 jours par semaine et la 5^e journée est payée par assurance-emploi.

Nous nous sommes rendus en conciliation après 3 rejets de convention collective avec l'aide de John nous en sommes arriver à une proposition de règlement que nous avons ratifié le 15 septembre dernier. La convention collective était expirée de plus d'un an. Voici un résumer des modifications obtenues : Amélioration au niveau de la protection en cas de changement technologique période de formation et entraînement nécessaire. Modification des horaires de soir et nuit. Augmentation retro en montant forfaitaire correspondant à 1 % après une convention collective d'une durée de 38 mois avec des augmentations de 1,5%, 2,25% et 3 %.

Merci au comité Robert et Leesly ainsi qu'à John Caluori.

VAC-AÉRO

Nous allons être en négociation en début d'année suite à une convention négociée en pleine pandémie que nous avons acceptée pur une durée de 2 ans. Donc nous sommes en préparation de négo. Pour le reste, il y'a encore des mises à pied, mais ils devraient être tous rappelés. Cet employeur et un sous-traitant de Pratt & Whitney. Donc à suivre.

OPTIQUE NIKON CANADA INC.

Nous avons ratifié la convention collective suite à un rejet d'une entente de principe. Nous avons négocié en présentiel à l'hôtel Delta Montréal, nous étions comme seuls. Il faut se rappeler que c'est seulement leur 2^e renouvellement. Voici un bref résumé. Nous avons augmenté les heures syndicales soit de 3 heures par semaine au lieu d'une heure. Augmentation à 40 jours pour la formation ou activité syndicale elle était à 24 jours. Augmentation CEP à 2000\$ par année au lieu de 1500\$. Période de droit de rappel augmenté à 24 mois et celle pour CNESST et en cas de maladie 30 mois. Changement pour la progression dans l'emploi, les membres pourront se déplacer entre les départements lors d'affichage. Prime de formateur de 1\$ de l'heure. Augmentation de l'allocation pour les souliers de sécurité à 125\$. Augmentation des primes de quart et l'ajout d'un congé maladie ou personnel. Soit de 6 au total et cela a compté de janvier. Instauration d'une banque de 40 heures de temps compensatoire.

Je tiens à remercier pour leur implication Patrick et Hassan. Continuez à travailler en équipe.

THALES OPTRONIQUE

Dans cette unité, il y'a encore de bonnes nouvelles. Il y'a eu des embauches de nouveaux membres. Il y'a un grief au rôle, pour l'obtention d'un poste. Nous discutons avec l'employeur si cela ne fonctionne pas, nous allons procéder. L'employeur veut faire un congédiement administratif. Nous sommes en discussion avec l'employeur sur les conditions de celui-ci. Il y'a quelques problèmes avec les avances de salaire lors d'absence en congé de maladie. Pour le reste, Mark et le comité font le travail.

BRINK'S MONTRÉAL

Nous avons quelques griefs au rôle. Il y a des enjeux de sous-traitance et de santé et sécurité au travail. Le comité fait tout un travail dans cette unité. Nous avons un membre qui était sur le comité qui est rendu superviseurs. Qui ne nous a pas surpris. On ne lâche pas les gars.

SECTION LOCALE 728

AVIOR PRODUITS INTÉGRÉS INC. (LAVAL)

Comme à Montréal, il y a encore du temps partagé dans cette unité. Nous avons aussi ratifié la convention collective le 1er octobre. Voici un bref résumé des modifications. Une meilleure couverture lors d'affichage de poste en absence autorisé. Tout changement technologique sera présenté et discuté avec le syndicat. Nouvel article sur un préavis avec toute réduction des heures de travail. Modification du début du quart de travail (6 h 30) sur une base volontaire. Augmentation des primes de quart. Possibilité de fractionner 2 semaines de vacances. Trois congés personnels sur cinq peuvent être fractionnés en bloc de 4 heures. Augmentation retroactive en montant forfaitaire correspondant à 1 % après une convention collective d'une durée de 38 mois avec des augmentations de 1,5%, 2,25% et 3 %. Malgré que cet employeur a été touché par la pandémie, nous avons quand même bonifié la convention collective, et ceci, avec le comité qui est Martin, Michel et Sylvain et surtout par la mobilisation des membres.

SECTION LOCALE 956

KOYO BEARINGS CANADA INC.

Dans cette unité le directeur RH a été remercié suite à la dernière négociation. Le comité ainsi que les membres ont passé un message clair à l'employeur que celui-ci a obtempéré. Depuis il y'a un nouveau directeur RH et les relations vont mieux. Il y'a eu un changement dans le comité syndical.

SECTION LOCALE 2889

CMC ÉLECTRONIQUE – UNITÉS USINE ET BUREAU

Unité Usine il y'a eu des changements suite à la ratification que je vais parler plus bas. Dans un premier temps, Claude Dubois a pris sa retraite, bien mérité, Claude a été le président de cette unité depuis le début, donc je ne dirais pas combien de temps, mais c'est beaucoup. Je veux lui souhaiter une très bonne retraite. Profites-en, mon Claude. Par la suite, mon confrère Alexandre Lamarre a été nommé représentant national félicitations. Donc après cela il devait y avoir des élections et nous avons un nouveau comité au complet.

Du côté unité Bureau. Aussi après la ratification, il y'a eu le départ à la retraite de Melvin lui aussi a été le président depuis le début et lui aussi je ne dirais pas combien de temps, mais si vous le rencontrer vous pouvez lui demander. Merci Melvin pour ton aide de mémoire dans cette unité. Profite de ta retraite, elle est bien méritée. Dans cette unité. Il y'a un nouveau président, qui était sur le comité de négociation.

Pour la nouvelle convention collective voici un bref résumé des améliorations. Il y'a eu rattrapage salarial pour l'unité Usine par la suite des augmentations de 1,5% par année sur un contrat de 3 ans. De plus, il y'a eu augmentation de la rente pour l'usine ainsi que la contribution du salarié soit à 2 %. Pour l'unité Bureau la contribution est restée à 1,5%. Il y'a eu une bonification au fonds solidarité FTQ. Il y'a eu augmentation de la banque de congé compensatoire.

ULTRA ÉLECTRONIQUE – UNITÉS USINE ET BUREAU

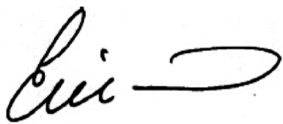
Nous avons ratifié la convention collective dans les deux unités. Voici un résumé: augmentation de la clause CEP, augmentation des salaires de 3 %, 2,5% et 2,5% sur une convention collective de 3 ans, de plus, un boni de 1% le 1^{er} avril de chaque année, augmentation de prime de quart, augmentation des congés maladie / personnels à dix. J'aimerais remercier le comité; Francine la tenace, Réjean, Robert et Eric. M. Bertrand, dit Éric, a pris sa retraite bien méritée aussi je me souviens de donner des formations régulières et de CEP avec Eric tout été facile bonne retraite mon ami. Pour le reste, tout va bien.

CONSEIL QUÉBÉCOIS DE L'AÉROSPATIALE

Le conseil à un nouveau président pour le Québec et un nouveau vice-président pour celui du national qui est Bruno Audet, suite à la nomination d'Alexandre Lamarre. Nous avons tenu une rencontre virtuelle. À cette rencontre, nous avons fait un tour de table sur les activités pendant la pandémie, comme vous pouvez vous en douter notre secteur a été touché. De plus, c'est à cette rencontre que Bruno a été élu. Nous avons aussi eu une rencontre virtuelle nationale et élection du nouveau comité. Il y aura, je l'espère, une rencontre en début d'année en présentiel si possible. Bonne continuation au comité.

VEUILLEZ PRENDRE NOTE QUE LA DATE D'ÉCHÉANCE POUR SOUMETTRE CE RAPPORT ÉTAIT LE 27 OCTOBRE 2021.

Solidairement,



Éric Titley
Représentant national
ET/cv :sepb343

**JOEL VIGEANT, REPRÉSENTANT NATIONAL
RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS**

NOVEMBRE 2021 – VIRTUEL

SECTION LOCALE 11

SOCIÉTÉ EN COMMANDITE PAPIER MASSON WB

Nous sommes toujours en attente de la position de l'employeur quant au grief sur les gains admissibles au régime de retraite. Je crois que ça fait plus de deux (2) ans que les discussions sont en cours, mais les procureurs patronaux font tout en leur pouvoir pour étirer les procédures. Merci, Louise-Hélène Guimond, pour ta patience.

Les activités normales suivent leur cours.

SECTION LOCALE 33

HYDRO CHAUDIÈRE S.E.C.

Une demande d'évaluation des tâches, pour le poste d'opérateur de centrale ainsi que pour le poste de maintenance vient d'être faite. Les tâches et les responsabilités de ces deux (2) postes ont beaucoup changé.

Les activités suivent leur cours.

SECTION LOCALE 50

PRODUITS KRUGER S.E.C. (GATINEAU)

Les activités normales suivent leur cours.

SECTION LOCALE 142

PRODUITS FORESTIERS RÉSOLU INC. (GATINEAU)

Les activités normales suivent leur cours.

SECTION LOCALE 174

LES ENTREPRISES ROLLAND INC.

Nouvel exécutif en place. Merci pour leur travail, à ceux qui demeurent en poste et à ceux qui ont quitté. Bienvenue aux nouveaux venus, dont Marc-Antoine Huot à titre de président.

Les activités normales suivent leur cours.

SECTION LOCALE 175

SUNCOR ÉNERGIE INC.

Les activités normales suivent leur cours.

SECTION LOCALE 175.XX

SUNCOR ÉNERGIE INC, PLAN DE SOUFRE

Nouveau groupe syndiqué depuis avril 2021. Nous avons pratiquement terminé la rédaction de la première convention collective. Les négociations débuteront sous peu.

SECTION LOCALE 175D

ÉNERGIE VALÉRO (TERMINAL MONTRÉAL)

Les activités normales suivent leur cours.

Des pourparlers sont en cours afin de joindre la section locale 194.

SECTION LOCALE 189

FORTRESS SPECIALITY CELLULOSE INC.

L'usine est fermée depuis le 11 octobre 2019. Il y a toujours des discussions avec de possibles repreneurs afin de redémarrer l'usine.

Le gouvernement a annoncé qu'il contribuerait financièrement afin de chauffer les installations pour l'hiver 2021. Le gouvernement a aussi annoncé que si rien ne se concrétise d'ici la fin juin 2022, il se pourrait qu'il cesse toute participation dans le processus de relance. En espérant que tout se passe pour le mieux pour nos membres.

SECTION LOCALE 213

CASCADES EMBALLAGE CARTON-CAISSE DE VAUDREUIL

La convention collective est venue à échéance le 30 novembre 2020. Nous avons fait une tentative, au printemps, de prolongation d'un (1) an qui a été rejeté par les membres. Nous avons donc commencé les négociations officiellement depuis septembre.

Les activités normales suivent leur cours.

SECTION LOCALE 216

KRUGER WAYAGAMACK INC.

La nouvelle convention collective prévoyait une période d'essai pour les horaires douze (12) heures. Cette période est terminée et les membres ont décidé de rester sur l'horaire douze (12) heures.

Nous avons eu un règlement global de grief qui nous a permis de mettre presque à zéro toute la liste des griefs actifs. Malheureusement, le mauvais climat de travail et le non-respect de la convention collective par l'employeur font en sorte que nous avons déposé une douzaine de griefs depuis la mi-septembre.

Les informations que nous avons sont que le carnet de commandes est plein.

SECTION LOCALE 222 Q**KRUGER WAYAGAMACK INC.**

La nouvelle convention collective prévoyait une période d'essai pour les horaires douze (12) heures. Cette période est terminée et les membres ont décidé de rester sur l'horaire douze (12) heures.

Malheureusement, le mauvais climat de travail et le non-respect de la convention collective par l'employeur ont fait en sorte que depuis quelques mois, le président se voyait refuser presque systématiquement toutes ses visites sur la machine et dans l'usine. Une rencontre a eu lieu afin de mettre fin à ce stratagème de l'employeur. Une solution mitoyenne vient d'être mise à l'essai.

Les informations que nous avons sont que le carnet de commandes est plein.

SECTION LOCALE 234**KRUGER TROIS-RIVIÈRES SEC**

Le président en place vient de quitter pour une autre entreprise. Des élections aux postes de président et vice-président seront donc refaites, car les élus venaient tout juste de l'être. Des discussions sont en cours, car l'employeur veut mettre en place un régime de retraite à prestations cibles.

SECTION LOCALE 265**KRUGER TROIS-RIVIÈRES SEC**

Des discussions sont en cours, car l'employeur veut mettre en place un régime de retraite à prestations cibles.

SECTION LOCALE 299

FÉNOMAX

Des ajustements de salaire ont été faits afin de contrer le manque de main-d'œuvre et la difficulté pour l'employeur de recruter.

Les activités normales suivent leur cours.

SECTION LOCALE 299

THERMOTECH

Des ajustements de salaire ont été faits afin de contrer le manque de main-d'œuvre et la difficulté pour l'employeur de recruter.

Les activités normales suivent leur cours.

SECTION LOCALE 437

CASCADES GROUPE TISSU – LACHUTE UNE DIVISION DE CASCADES CANADA ULC

Les activités normales suivent leur cours.

SECTION LOCALE 648

EMBALLAGES MITCHEL-LINCOLN LTÉE

Le manque de personnel ainsi que le manque de papier sont flagrants.

Pour le reste, les activités sont normales.

SECTION LOCALE 700

TECNICKROME AÉRONAUTIQUE INC.

Les négociations sont en cours. La convention collective est arrivée à échéance le 30 juin 2020. Nous sommes présentement en conciliation. L'employeur est en mauvaise position financière. Nous essayons de prolonger la convention collective pour une courte durée afin de savoir ce qui arrivera de la sortie de la Covid et du redressement la situation dans le secteur de l'aéronautique.

Les membres ont accepté un programme de temps partagé.

SECTION LOCALE 700

GROUPE VIF INC.

Relations de travail en pleine reconstruction.

Les activités sont normales

SECTION LOCALE 894

FORTRESS SPECIALITY CELLULOSE INC.

L'usine est fermée depuis le 11 octobre 2019. Il y a toujours des discussions avec de possibles repreneurs afin de redémarrer l'usine.

Le gouvernement a annoncé qu'il contribuerait financièrement afin de chauffer les installations pour l'hiver 2021. Le gouvernement a aussi annoncé que si rien ne se concrétise d'ici la fin juin 2022, il se pourrait qu'il cesse toute participation dans le processus de relance. En espérant que tout se passe pour le mieux pour nos membres.

SECTION LOCALE 1103

DELUXE PRODUITS DE PAPIER INC.

Les activités se déroulent normalement.

SECTION LOCALE 1104

SOCIÉTÉ EN COMMANDITE PAPIER MASSON WB

Je tiens à souligner le travail de Gilles Morin qui a agi à titre de trésorier depuis 2003 et qui a pris sa retraite en juin 2021.

Je veux aussi souligner le départ à la retraite, prévu pour février 2022, de Daniel Gagnon. Daniel est le président de la section locale depuis sa fondation en 1999.

Un gros merci à vous deux pour votre engagement et votre dévouement.

Les activités normales suivent leur cours.

SECTION LOCALE 1207

LES ENTREPRISES ROLLAND INC.

Les activités se déroulent normalement.

SECTION LOCALE 1225-1227

GLATFELTER.

Les négociations viennent tout juste de commencer. La convention collective arrive à échéance le 21 décembre 2021.

Les activités se déroulent normalement.

SECTION LOCALE 2005**VÉOLIA ES CANADA SERVICES INDUSTRIELS INC.**

Les négociations sont commencées. Nous avons rencontré les membres deux (2) fois depuis le début des négociations afin de faire le point avec eux. Nous avons reçu un mandat de moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève à 94%.

Les activités se déroulent normalement pour l'instant.

PIPELINES ENBRIDGE INC.

Un grief a été déposé, car l'employeur a donné aux employés non syndiqués le nouveau jour férié de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation et il refuse de l'octroyer aux employés syndiqués.

Les activités se déroulent normalement.

ASSURANCES COLLECTIVES UNIFOR

Les activités se déroulent normalement. Nous continuons la campagne de promotion afin d'accroître le regroupement et de permettre à plus de membres de bénéficier de nos services.

ASSURANCE INVALIDITE COURTE DURÉE RÉSOLU

Les activités suivent leur cours normal.

ASSURANCE INVALIDITE COURTE DURÉE WHITE BIRCH

Les activités suivent leur cours habituel.

RRFS-FTQ

Il y a eu deux rencontres du comité de retraite.

COMITE DE RETRAITE RÉSOLU

Il y a eu deux rencontres du comité de retraite.

COMITE DE RETRAITE DOMTAR (observateur)

Il y a eu deux rencontres du comité de retraite, auxquelles je n'ai pu assister.

COMITE RETRAITE ET ASSURANCES COLLECTIVES FTQ

Il y a eu deux rencontres du comité.

FONDS REGIONAUX DE SOLIDARITE FTQ (MONTEREGIE)

Depuis mon dernier rapport, il y a eu plusieurs rencontres du comité par conférences téléphoniques.

VEUILLEZ PRENDRE NOTE QUE CE RAPPORT AVAIT POUR DATE LIMITE, LE 27 OCTOBRE 2021.

Solidairement,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Joël Vigeant', with a stylized, cursive script.

Joël Vigeant

Représentant national, Unifor

JV/cv_sepb343

DANIEL CLOUTIER, REPRÉSENTANT NATIONAL RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS

NOVEMBRE 2021

Ce rapport inclut principalement le bilan annuel du SDAT-Unifor Québec pour l'année 2020, mais aussi de l'état de la situation au 1^{er} octobre 2021. Ce rapport est présenté par Daniel Cloutier, représentant national et coordonnateur du Service de défense des accidentées et des accidentés du travail (SDAT).

SERVICE DE DÉFENSE DES ACCIDENTÉES ET DES ACCIDENTÉS DU TRAVAIL (SDAT)

En 2020, 135 sections locales ont adhéré au service sous l'ancien tarif suivant : 150 \$ par année par section locale et 10 \$ supplémentaire par unité pour les sections locales composées. Ce calcul a permis au SDAT-Unifor d'engranger des revenus supplémentaires de 2860 \$.

Nous avons augmenté le coût d'une audience, passant de 800 \$ à 850 \$ et avons créé deux nouveaux tarifs, soit un lorsque nous révisons une étude de dossier (50 \$ supplémentaire) et l'autre pour l'étude d'un dossier de nature psychologique (300 \$). Les autres coûts fixes pour le traitement des dossiers au SDAT-Unifor en 2020 sont demeurés inchangés.

Le bilan financier est demeuré relativement stable puisqu'au 31 décembre 2020, le solde du compte bancaire s'élevait à 106 328,82 \$, comparativement à 101 964,12 \$ à la fin de l'année 2019.

Les principales dépenses du service se situent au niveau du personnel de bureau et du soutien administratif et se détaillent comme suit en 2020 :

- Depuis avril 2020, l'adjointe administrative principale est dorénavant totalement payée à même les fonds du SDAT. La somme totale remboursée à Unifor s'élève à 91 160,83 \$, ce qui inclut tous les avantages sociaux.
- Le second soutien administratif a coûté la somme de 68 008,65 \$ pour l'année 2020, mais il faut noter que ce poste a fait l'objet d'une mise à pied de plusieurs semaines en raison de la pandémie de COVID-19.
- Il faut également ajouter le montant de 2489,64 \$ versé à un stagiaire pour une aide sporadique durant l'année.

Bilan des dossiers : année 2020

Le SDAT-Unifor intervient dans plusieurs dossiers par année et les niveaux d'intervention varient en fonction des besoins des sections locales. Nous pouvons affirmer être intervenus dans plus de 487 dossiers durant l'année 2020, ce qui est impressionnant pour une année de pandémie.

À titre d'exemple, l'an passé (2019), nous avons traité 570 dossiers et ce nombre était de 548 en 2018 et de 431 en 2017. Je rappelle que ces données ne tiennent pas compte de tous les dossiers que nous ne comptabilisons pas comme ceux où nous ne faisons que conseiller un membre ou une section locale sans déposer d'avis de comparution.

Il faut souligner que nos interventions se complexifient depuis les dernières années, les employeurs étant dorénavant presque systématiquement représentés par des avocats et nécessitant de plus en plus des expertises médicales ou une étude ergonomique.

Pour illustrer un meilleur portrait des dossiers, nous avons dressé les tableaux suivants :

Année 2020

Nouveaux dossiers ouverts en 2020	176
Dossiers fermés durant l'année 2020	249
Dossiers antérieurs toujours actifs	62
Dossiers traités durant l'année 2020	487
Opinions produites en 2020	240
Dossiers traités par les plaideurs en 2020	91

Statistiques

Par rapport aux dossiers transférés à nos plaideurs, voici un résumé des statistiques :

Nombre de dossiers plaidés devant le Tribunal ou la CNESST	31
Nombres de dossiers conciliés par les plaideurs	33
Nombre total de désistements ou retraits de représentation	27

Par rapport aux dossiers qui se sont finalisés au SDAT (sans l'intervention d'un plaideur), voici un résumé des statistiques :

Nombre de dossiers plaidés par Daniel Cloutier	6
Nombres de dossiers conciliés par le SDAT	49
Nombre total de désistements ou retraits de représentation	98

Ainsi, si nous additionnons les 2 statistiques, voici le bilan pour l'année 2020 :

Nombre de dossiers plaidés devant le Tribunal ou la CNESST en 2020	37
Nombre total de dossiers conciliés en 2020	82
Nombre total de désistements ou retraits de représentation en 2020	125

Pour l'année 2020, 8 plaideurs étaient en activité. Nous sommes toujours ouverts à accueillir de nouvelles personnes dans notre équipe puisque les besoins sont toujours aussi importants.

Le SDAT n'a pas organisé de séminaire annuel des plaideurs d'Unifor en raison de la pandémie.

Année 2021

Au moment d'écrire ces lignes, nous constatons que la demande d'ouverture de dossiers au SDAT-Unifor est demeurée forte et que nous nous dirigeons vers une année record. Au 1^{er} octobre 2021, 377 dossiers étaient toujours ouverts contre 222 fermés au courant de l'année. Il va sans dire qu'après 9 mois, le SDAT-Unifor est intervenu dans 599 dossiers !

Après les décisions prises à la suite du conseil québécois de l'automne 2020 et en raison des effets économiques de la pandémie, le SDAT-Unifor a modifié sa grille tarifaire à la hausse afin d'assurer la pérennité du service et le maintien en emploi des ressources minimales.

En 2021, 131 sections locales ont adhéré au service selon les nouveaux termes suivants : 1000 \$ par année par section locale. Toutefois, les sections locales membres du FRSQ se sont vu octroyer une subvention et les frais annuels ont été remboursés entièrement par le Fonds. Les sections locales membres du FRSQ qui n'ont pas obtenu le remboursement de leur cotisation par le SDAT-Unifor par l'entremise d'une remise sur une facture d'un dossier le seront d'ici la fin de l'année en cours par chèque. Cette nouvelle tarification a permis au SDAT-Unifor d'engranger des revenus supplémentaires de 112 200 \$, ce qui permet d'assurer le remboursement du soutien administratif principal.

La grille tarifaire a également été revue à la hausse afin de permettre au service d'assurer les autres dépenses et de refléter une meilleure réalité en fonction de ses besoins. Nous avons augmenté les coûts suivants :

- ✓ Audience : de 850 \$ à 950 \$
- ✓ Étude de dossier : de 150 \$ à 250 \$
- ✓ Étude de dossier de nature psychologique : de 300 \$ à 350 \$
- ✓ Révision d'une étude de dossier : de 50 \$ à 100 \$
- ✓ Conciliation/annulation : de 500 \$ à 550 \$
- ✓ Désistement : de 150 \$ à 200 \$

Les tarifs demeureront inchangés pour l'année 2022 et une révision budgétaire est prévue au début de l'année 2022.

Autres affectations en SST de Daniel Cloutier

5-6 janvier COSS Bell – politique violence
7 janvier CSSE Unifor
12 janvier COSS Télébec
13 janvier CA Multiprvention
19 et 20 janvier COSS BST
26 janvier COSS Bell – politique violence
2 février CSS FTQ
9 février CSS FTQ
10 février COSS Bell – politique violence
11 février CSS FTQ
12 février COSS Bell – politique violence
19 février CA Multiprvention
22 février rencontre CLSS Bell techniciens
23 février Comité CNESST 3.33.2
25-26 février COSS Bell bureau
9-10 mars COSS Expertech
12 mars COSS Bell – politique violence
16 mars Comité CNESST Sécurité-machine
17 mars Comité SST FTQ
17 mars COSS Télébec
23-25 mars COSS Bell techniciens
30-31 mars COSS BST
13 avril Comité CNESST 3.33.2
21 avril Comité SST FTQ
22 avril COSS BST
10-12 mai COSS BST
17-19 mai COSS Bell bureau
25 mai comité CNESST 3.33.2 + CSS FTQ
1-3 juin COSS Bell techniciens
8-9 juin COSS Expertech
11 juin CA Multiprvention
16 juin COSS BST
29 juin CLSS Expertech
6-7 juillet COSS BST
31 août COSS BST
7 septembre COSS BST
8-10 septembre COSS Bell techniciens
14 septembre Multiprvention
15 septembre COSS Bell bureau
16-17 septembre Comité SST FTQ
27 septembre comité CNESST 3.33.2

Autres affectations

21 janvier CA Envirocompétences
9 février Assemblée de la section locale 2013-2021
24 février Conseil général FTQ
18 mars Assemblée de la section locale 2013-2021
8 mars CA Envirocompétences
20 avril évaluation des tâches chez Formica Canada (section locale 140)
27 avril CRT de la section locale 2023
28-30 avril Conseil Québécois
7 mai exécutif de la section locale 2013-2021
4 juin exécutif 2013-2021
2 juillet exécutif 2013-2021
20 septembre rencontre avec la section locale 2018
1 octobre exécutif de la section locale 2013-2021

VEUILLEZ PRENDRE NOTE QUE CE RAPPORT A ÉTÉ RÉDIGÉ EN DATE DU 4 OCTOBRE 2021.

Solidairement,



Daniel Cloutier

Représentant national et coordonnateur du SDAT-Unifor Québec

DC/mh:sepb343

**MARJORIE LANGLOIS, REPRÉSENTANTE NATIONALE
COORDONNATRICE DES ARBITRAGES FRSQ-UNIFOR
RAPPORT AU CONSEIL QUÉBÉCOIS**

NOVEMBRE 2021 – CONSEIL VIRTUEL

Ce rapport couvre la période du 30 avril au 31 octobre 2021

Le FRSQ en bref

Le Fonds régional des sections locales du Québec (FRSQ) est une réserve financière mise à la disposition des sections locales adhérentes qui permet, notamment, de défrayer certains coûts inhérents aux activités syndicales. En termes concrets, il s'agit d'un outil qui donne l'assurance d'avoir accès, en tout temps, à un service d'arbitrage afin d'assurer la représentation de ses membres, lorsque requise, tant en arbitrage qu'en contrôle judiciaire des décisions reçues par le FRSQ, le cas échéant.

Dans les dernières années, nous avons élargi notre offre de service et assurons également la représentation de nos membres en matière de plaintes d'entrave et d'ingérence, de pratiques déloyales de travail ou de mesures de représailles, et représentons les sections locales membres du FRSQ dans le cadre de plaintes relatives à un manquement allégué au devoir de juste représentation syndicale.

En sus de son objectif principal, le FRSQ offre comme service le remboursement des dépenses occasionnées lors d'arbitrage de griefs, le remboursement de certaines dépenses engagées lors de séances de négociation collective et le versement des cotisations à la FTQ pour ne nommer que ceux-ci. Pour toutes questions relatives à l'étendue des sommes remboursées, nous vous référons aux règlements en vigueur.

L'équipe du FRSQ

Au moment d'écrire ces lignes, le FRSQ se compose de 287 unités adhérentes, lesquelles sont réparties au sein de 137 sections locales, pour un total de plus de vingt-quatre mille (24 000) membres. D'ailleurs, à ce propos, nous aimerions souhaiter la bienvenue aux nouveaux membres qui ont rejoint notre groupe récemment.

Notre équipe a beaucoup changé dernièrement et je tiens à souhaiter la bienvenue à mes nouveaux et nouvelles collègues ainsi que souligner le travail soutenu de chacun et chacune, grâce auquel nous sommes en mesure d'offrir une représentation de qualité à nos membres.

L'équipe de procureur-e-s est présentement formée des confrères Hugo Desgagné et David Ouellet ainsi que des consoeurs Romy Segat-Bédard, Daphné Blanchard-Beauchemin et Marjorie Langlois (qui porte maintenant le double-chapeau de coordonnatrice et de procureure). Cette équipe ne serait pas complète sans notre collaboratrice d'exception, la consoeur Leyla Bechar ainsi que sans la consoeur Jasmine Razavi, étudiante en droit qui vient nous prêter main-forte une journée par semaine.

Les dossiers qui nous occupent

Le large éventail de questions traitées dans le cadre des dossiers soumis au FRSQ nous empêche de les aborder individuellement dans le cadre de ce rapport. Par contre, sachez que depuis la présentation du rapport précédent, nous avons piloté plusieurs dossiers où étaient en cause des questions d'interprétation de conventions collectives, d'assurances collectives, de régimes de retraite, de harcèlement psychologique, des plaintes de pratiques déloyales de travail, en plus des multiples dossiers où nous avons contesté l'imposition de mesures disciplinaires et de congédiements.

Dans les derniers mois, nous sommes fièr-e-s de pouvoir dire que notre travail a permis de réintégrer trois (3) salarié-e-s dans leur emploi, via des sentences arbitrales rendues dans les dossiers suivants :

Unifor, section locale 79 et Bell Canada, 2021 CanLII 60675 (CA SA) (arbitre Me Robert Côté) : congédiement imposé à un membre de la section locale 79 pour avoir fait défaut d'aviser l'employeur de la perte de son permis de conduire, exigence essentielle de son emploi. Ce dernier était tombé en arrêt-maladie deux (2) jours après la perte dudit permis de conduire, et Bell lui reprochait d'avoir menti par omission en n'informant ni son médecin, ni l'assureur, de la perte de son permis de conduire qui serait, selon l'employeur, la cause de son état de santé. L'arbitre a plutôt retenu que, bien que l'employé devait aviser l'employeur de la perte de son permis de conduire, et qu'il avait commis une faute, celle-ci ne justifiait pas un congédiement, notamment parce que sa maladie était réelle et non simulée. L'arbitre a substitué une suspension de cent quatre-vingt-quinze (195) jours au congédiement.

Unifor, section locale 1495 et PF résolu Canada inc. (Scierie Mistassini) (arbitre Me Yves Saint-André), 2021 CanLII 74767 (QC SAT) : congédiement imposé à une membre de la section locale 1495 pour s'être présentée au travail en étant prétendument sous l'influence de l'alcool, une deuxième fois dans une période d'environ un mois. PF résolu Canada a imposé à la membre une suspension d'une durée de cinq (5) jours lors du premier événement et un congédiement lors du deuxième événement. L'arbitre a plutôt retenu que l'employeur n'a pas respecté la progression des sanctions en omettant d'imposer une longue suspension à la salariée avant d'imposer le congédiement. L'objectif des mesures disciplinaires est mieux servi par l'imposition d'un (1) mois de suspension et c'est ce que l'arbitre impose à la salariée au remplacement du congédiement annulé.

Unifor, section locale 79 c. Bell Solutions Techniques Inc. (arbitre Me Éric Lévesque), 2021 CanLII 81712 (QC SAT) : congédiement imposé à un membre de la section locale 79 pour avoir proféré des menaces de mort visant un supérieur (sans la présence de celui-ci) lors d'une conversation avec un collègue de travail. Bien que l'arbitre considère la faute grave, il retient l'explication du plaignant à l'effet qu'il vivait une période particulièrement stressante au travail, en raison du nombre d'heures travaillées. L'arbitre retient également à titre de facteurs atténuants : le dossier disciplinaire vierge du plaignant, la bonne collaboration à l'enquête, l'absence de négation des faits, les regrets sincères exprimés, et, le fait que le plaignant a agi sous le coup de l'émotion et non de

façon préméditée. Tout en convenant que la faute commise est grave, l'arbitre conclut que le congédiement n'est pas la seule avenue possible dans le présent dossier. Celui-ci a donc substitué une suspension de douze (12) mois au congédiement.

La réception de telles décisions a un effet domino quant à notre capacité de négocier des ententes de réintégration ou de renonciation à la réintégration avec les employeurs visés par la suite.

Nous avons également été en mesure de faire réduire des suspensions disciplinaires et faire rejeter des plaintes relatives à un manquement allégué au devoir de juste représentation syndicale de nos sections locales.

Ces victoires sont, comme toujours, le fruit d'un travail d'équipe entre les représentant-e-s de la section locale, le plaignant ou la plaignante, le représentant ou la représentante nationale au dossier ainsi que l'équipe du FRSQ.

Au 1^{er} octobre 2021, le FRSQ comptait 674 dossiers actifs, dont 84 étaient des dossiers de congédiement. Parmi le nombre de total de dossiers actifs, environ 179 étaient des dossiers fixés à l'arbitrage, devant le Tribunal administratif du travail ou devant le CCRI (pour un total de 203 dates d'audience fixées), en plus de 79 dossiers référés à l'arbitrage et en voie d'être fixés et 5 dossiers étaient en délibéré auprès d'arbitres différents.

De plus, dans le cadre de notre pratique, nous conseillons les sections locales et leurs membres dans les cas où des règlements hors cour apparaissent possible, nous pilotons les négociations lorsque mandatés pour ce faire et rédigeons ou révisons les ententes écrites à ce sujet. En date du 1^{er} octobre, 42 de nos dossiers actifs étaient des dossiers ayant fait l'objet de règlements à l'amiable.

L'équipe du FRSQ demeure disponible pour vous en cas de besoin dans vos dossiers et vous remercie pour le travail d'équipe que nous avons effectué tous et toutes ensemble dans la dernière année.

Solidairement,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Marjorie Langlois'.

Marjorie Langlois, avocate
Coordonnatrice des arbitrages FRSQ-Unifor
ML/lb_sepb343

VEUILLEZ PRENDRE NOTE QUE CE RAPPORT A ÉTÉ RÉDIGÉ EN DATE DU 6 OCTOBRE 2021

RAPPORT DU COMITÉ DE FRANCISATION DU CONSEIL QUÉBÉCOIS NOVEMBRE 2021 - VIRTUEL

Depuis la dernière assemblée du Conseil québécois, il y a eu une rencontre du comité, samedi le 18 septembre 2021, en visioconférence. J'ai agi à titre de président de comité pour la première fois depuis mon élection en avril dernier. À cette occasion, nous avons accueilli Gilles Grondin. J'ai aussi consulté le rapport annuel 2020-2021 de l'Office québécois de la langue française, qui inclut les réalisations de la Commission de toponymie. Ces publications sont accessibles sur le site Web de l'Office.

Réunion du comité de francisation du conseil québécois d'Unifor

Le comité s'est réuni le 18 septembre dernier par visioconférence. L'ordre du jour a été acheminé par courriel aux membres. Parmi les personnes présentes, il y avait Gilles Grondin, Conseiller FTQ – Service de la francisation et de l'intégration au travail des personnes immigrantes. Les membres ainsi que Mr. Grondin se sont présentés en précisant leur provenance syndicale et professionnelle.

Après un mot de bienvenue, Mr. Grondin a présenté l'analyse qu'il a faite du projet de loi 96 présenté par M. Simon Jolin-Barrette, Ministre responsable de la Langue française à l'assemblée nationale du Québec en 2021. Il nous a informés sur les changements que veut apporter le ministre, de manière générale, dans les différents chapitres de la Charte de la langue française. Il a expliqué plus précisément les propositions relatives à la francisation des entreprises et la langue du travail. Notez que la position de la FTQ répond à certaines de nos réflexions puisqu'elle demande à ce que les entreprises de juridiction fédérale soit assujetties à la Charte de la langue française. La FTQ a déposé un mémoire à l'assemblée nationale en ce sens.

Ensuite, Nicolas Lalonde de la section locale 698 a décrit le fait que l'anglais est de plus en plus présent dans nos instances, entre autres, au Fonds de solidarité FTQ lors de webinaire et de rencontre régionale. Il nous a aussi présenté son projet de résolution pour le conseil. J'ai aussi exposé le concept général d'un projet de résolution proposant de souligner l'importance du français lors de nos rencontres syndicales. Le comité va étudier le projet.

Faits saillants du rapport annuel 2020-2021 de l'OQLF

L'Office offre maintenant des services d'accompagnement adaptés aux besoins des entreprises employant moins de 50 personnes. Ainsi, le 23 mars 2021, l'Office a lancé Mémo, mon assistant pour la francisation, qui propose une toute nouvelle approche gratuite, volontaire et flexible afin

d'aider les entreprises à adopter de bonnes pratiques linguistiques à l'aide d'outils dynamiques et d'un questionnaire d'autoévaluation.

En 2020-2021, la ville-centre de Montréal et 10 de ses arrondissements ont reçu leur certificat de conformité, ce qui porte à 17 le nombre total d'arrondissements détenant un certificat de conformité à la Charte de la langue française.

En 2020-2021, l'Office a produit 10 vocabulaires, dont 6 vocabulaires spécialisés portant sur les métiers du jeu vidéo, la construction en bois, le tourisme, la COVID-19, l'enseignement à distance et le télétravail. Un lexique illustré de l'hôtellerie est également venu s'ajouter à ces 10 vocabulaires. En rendant la terminologie accessible, l'Office contribue à la francisation des secteurs d'activité, particulièrement ceux où le français est le moins utilisé.

L'OQLF en bref...

- 317 employés
- 4 326 plaintes à l'égard de la Charte de la langue française reçues
- 3 718 inspections réalisées dans le cadre du traitement de dossiers d'enquête et des opérations de surveillance
- 6 098 464 \$ en subventions accordées dans le cadre du programme d'aide financière « Le français, au cœur de nos ambitions ».
- Un budget annuel totalisant plus de 31 millions de \$
-

Plan d'action, suivi et formation

- Une discussion entre les membres fait l'unanimité sur la nécessité d'avoir une prochaine rencontre vers la fin du mois de février 2022.
- Prochaine formation FTQ en francisation : 27 avril 2022

Le rôle du comité de francisation est de **sensibiliser, informer et mobiliser** les syndiqués pour promouvoir l'usage du français comme langue usuelle au travail dans leur entreprise conformément aux dispositions de la *Charte de la langue française*.

Le comité a aussi comme rôle d'informer et de mobiliser les syndiqués dans les entreprises privées de compétence fédérale au Québec.

Le comité peut offrir un service conseil et proposer des actions concrètes visant à acheminer les revendications des membres des sections locales au comité de francisation de leur entreprise.

Guide pratique pour les comités de francisation : <https://francisation.ftq.qc.ca/wp-content/uploads/sites/9/2017/05/Feuillet-TEF-mai-2017-FINAL-WEB-1.pdf>

Pour consulter le rapport annuel complet de l'OQLF : www.oqlf.gouv.qc.ca

N'hésitez surtout pas à communiquer avec les membres du comité si vous avez des questions en lien avec la francisation de vos milieux de travail.

Les membres du comité sont : Dany Girard (4511), bienvenue aux futurs membres à venir...

RAPPORT DU COMITÉ DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS AYANT DES INCAPACITÉS

NOVEMBRE 2021 – VIRTUEL

Rapport du Comité des travailleuses et travailleurs ayant des incapacités

Le comité roule au ralenti depuis le début de la pandémie mais est pris d'un regain de vie alors que l'année 2021 tire lentement à sa fin.

Nous avons eu le plaisir de recevoir une formation pour les élu(e)s des comités en recherche d'équités. Celle-ci, axée sur différents sujets a remis en premier plan l'importance de la synergie en nos comités.

Nous avons également une formation qui est à venir et dont les détails seront divulgués dans notre prochain rapport

Depuis mars 2020, l'isolement, la solitude, l'insécurité et multiples autres facteurs font des ravages psychologiques sur nos membres, prenez soin de vous et de vos proches.

**COMITÉ DES JEUNES AU TRAVAIL
RAPPORT D'ACTIVITÉS PRÉSENTÉ AU CONSEIL QUÉBÉCOIS UNIFOR**

NOVEMBRE 2021

Conscœurs, confrères,

WEBINAIRE PANCANADIEN DES JEUNES

Dans le cadre de la Journée mondiale pour un travail décent, les divers dirigeants de comités des jeunes partout au Canada ont été invités à participer à deux webinaires et à une série de courriels pour présenter et parler des enjeux qui nous touchent particulièrement. Les webinaires se tenaient les 3 et 6 octobre dernier et la série de courriels avait lieu toute la semaine.

La première rencontre était très informelle, soit une simple activité de discussion brise-glace entre jeunes qui, pour la plupart, faisaient connaissance pour la première fois. Nous avons fait la lumière sur notre réalité dans les différentes provinces et avons pu constater que nos enjeux n'étaient pas si différents.

Ensuite, la seconde rencontre se voulait plus inclusive. Nous avons donc invité les 35 ans et plus à se joindre à la discussion, qui portait sur nos enjeux en tant que jeunes. Nous avons étalé au grand jour nos problématiques afin que tous puissent mieux les comprendre. Nous avons aussi parlé de nos projets communautaires. Pour ma part, je suis intervenue à ce sujet. J'ai parlé des nombreux projets que nous avons menés à terme durant les dernières années et de la manière dont nous y sommes parvenus.

Tout cela était encadré par des entrevues ayant comme thème nos réalités et nos enjeux. Ces entrevues étaient relayées par courriel durant toute la semaine. Nous avons été très bien représentés, car j'ai demandé à Luis Castro de la section locale 62 de l'hôtel InterContinental de parler des enjeux des jeunes en négociation. Luis était, selon moi, le jeune tout à fait désigné pour bien expliquer la situation.



CAMP DES JEUNES DE LA FTQ

Le camp des jeunes cette année était basé sur une magnifique formation de Labour Note. Une formation qui a été traduite et remaniée de main de maître par le service de l'éducation de la FTQ (Michel Du Cap). Elle avait pour titre : *Mieux s'organiser pour gagner*. Étendue sur trois lundis soir, la formation nous a donné des trucs pour vaincre l'apathie de nos collègues et transférer le tout en action. Elle nous a aussi montré comment répertorier les membres qui peuvent devenir nos alliés et ainsi former notre équipe de rêve. Puis, elle nous a guidés pour monter nos enjeux en campagnes. C'était une formation très enrichissante et j'espère que le service de l'éducation de la FTQ la rendra disponible à tous les membres de ses syndicats affiliés.

PLAN D'ACTION

L'année 2021 tirant à sa fin, nous avons tenté de garder le cap à maintes reprises. Nous avons été plus que jamais actifs sur nos réseaux sociaux. Nous avons tenu informés nos jeunes de tout ce qui était pertinent pour eux. Notre plan d'action est déjà en route pour l'année 2022. Une rencontre est déjà planifiée pour le 22 janvier 2022. Elle se déroulera en présentiel cette fois-ci! Je mets chaque section locale au défi de nous envoyer au minimum un jeune de 35 ans et moins à venir nous rencontrer.

En terminant, le monde syndical des jeunes renaît de ses cendres. Tel un phénix, nous reprenons nos projets et nos revendications. Notre motivation et notre volonté de fer sont toujours présentes. Bon conseil à tous!

Solidairement,

Karianne Tessier-Frappier

Présidente du Comité jeunes au travail du Conseil québécois

/cv :sepb343