

Rapport du DIRECTEUR QUÉBÉCOIS

RENAUD GAGNÉ

16^e CONSEIL QUÉBÉCOIS D'UNIFOR

27 AU 29 AVRIL 2022 - TROIS-RIVIÈRES



UNIFOR
Québec

Publié par : Unifor-Québec
565, Crémazie Est, bureau 10100
Montréal (Québec) H2M 2W1
Téléphone : 514 389-9223/800 361-0483
infoquebec@unifor.org
www.uniforquebec.org

Rédaction : Marie-Andrée L'Heureux
Révision des textes : Denise Mekpato
Photos : Marie-Andrée L'Heureux et autres
Graphisme et impression par les membres de la
section locale 145 de l'imprimerie Atelier Québécois
Offset sur du papier fabriqué par les membres des
sections locales 174 et 1207 - Entreprise Rolland.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
CONFLIT DE TRAVAIL	4
Lock-out de la cimenterie Ash Grove - section locale 177	4
ACTUALITÉS	6
Guerre en Ukraine	6
Campagne électorale québécoise	6
Crise climatique et transition énergétique	8
Investissement dans le secteur de l'aluminium	9
Plan de relance de l'industrie papetière	10
Retour de GM à Bécancour	10
Investissements chez Prevost	11
Dossier du caribou	11
Commission québécoise indépendante sur le caribou	11
Menaces du ministre Steven Guilbeault	12
Publisac : une décision navrante de la ville de Montréal	12
Grand cercle économique autochtone	13
Entente entre le Parti libéral du Canada et le NPD	13
DOSSIERS DE LOBBY ET CAMPAGNES	14
Bonifier l'assurance-emploi	14
Campagne Nos télécoms, nos emplois	14
Campagne dans le secteur du rail	15
Campagne salaire minimum à 18 \$	16
Campagne sur l'élimination du bruit qui rend sourd	16
Pour un syndicalisme antiraciste	17
25 ^e anniversaire de l'adoption de la loi sur l'équité salariale	17
Dossier de la francisation	18
Campagne de la FTQ	18
Consultations sur le projet de loi 96 (Réforme de la Charte de la langue française) ...	18
NÉGOCIATIONS	19
Section locale 2799 - Groupe Lacasse inc.	19
Section locale 698 - Château M.T. inc.- Fairmont Tremblant	19
Section locale 725 - Première convention pour Laboratoires Oméga Limitée	20
Section locale 2005 - Véolia ES Canada Services Industriels inc.	20
Section locale 2004Q	21

Métaux GBL Fabrication Métallique	21
Axcio inc.	21
Section locale 530 – Compagnie WestRock du Canada inc.	21
Section locale 299	22
Lauzon – Planchers de bois exclusifs inc.	22
Cascades Emballage carton-caisse Montréal	22
Section locale 700	22
Métalus inc.	22
Alumico métal et oxydation inc.	23
Section locale 510 – Pratt & Whitney Canada Cie	23
Section locale 1044 – Sanimax EEI inc.	23
NÉGOCIATIONS EN COURS	24
Bell Canada – employés de bureau	24
Bell Solutions techniques	24
VIA Rail	24
Contrat modèle de l’Industrie du papier de l’est du Canada	24
RENCONTRES, RÉUNIONS ET AFFAIRES SYNDICALES	25
Tournée 2022 du directeur québécois	25
Congrès extraordinaire pour l’élection à la présidence de notre syndicat	25
NOS SERVICES	26
Service du recrutement	26
Éducation	26
Site Internet	26
Fonds de justice sociale	26
MOUVEMENT DE PERSONNEL	28
CONCLUSION	29



INTRODUCTION

Consœurs, Confrères,

Le moins que je puisse dire, c'est que les derniers mois n'ont pas été de tout repos. Après les difficultés financières de notre syndicat, puis la pandémie qui a frappé, nous nous sommes retrouvés avec cette enquête sur les agissements de notre précédent président national tout dernièrement.

C'est sans compter les nombreuses négociations, les conflits de travail dont le lock-out de la section locale 177, les dossiers d'actualités, les représentations auprès des gouvernements, la gestion du syndicat et j'en passe. Si certains d'entre vous pensent que le rôle de directeur québécois est de tout repos, je vous assure que c'est tout le contraire.

Mais c'est un travail très gratifiant. Travailler à résoudre des problématiques et trouver des solutions, c'est aussi très inspirant. Et comme je vous le répète depuis les sept dernières années à titre de directeur québécois, je ne suis pas seul. J'ai une équipe composée d'adjoints, de représentantes et représentants, du personnel de soutien administratif et de dirigeantes et dirigeants des sections locales qui m'accompagnent au quotidien dans le travail.

Comme vous le savez, je terminerai mon mandat lors du congrès national en août alors que la nouvelle équipe de dirigeantes et dirigeants nationaux sera élue. Conséquemment, le présent rapport constitue mon dernier à l'occasion d'un Conseil québécois. C'est avec beaucoup de fierté, mais aussi d'émotion, que je vous le présente.

CONFLIT DE TRAVAIL

LOCK-OUT DE LA CIMENTERIE ASH GROVE - SECTION LOCALE 177



Selon toute vraisemblance, ce conflit va bientôt souligner son premier anniversaire le 22 mai prochain. Évidemment, ce n'est pas une bonne nouvelle.

Je vous rappelle le contexte de ce lock-out. Avant même que les négociations ne débutent, l'employeur a annoncé la réduction des opérations à deux fours au lieu de quatre. Cette décision entraînait la perte de près de la moitié des 150 emplois syndiqués dès mai 2021. L'intention patronale était de donner le reste des emplois en sous-traitance. On comprendra que les négociations n'ont abouti à rien dans de telles conditions. Le syndicat n'avait aucune demande alors qu'au début, l'employeur a déposé pas

moins de 417 demandes de concessions. Comme on le sait, le lock-out, illégal, a été déclenché le 22 mai 2021, 7 jours avant la fin de la convention collective.

Malgré le déclenchement du conflit, les négociations se sont toujours poursuivies à l'occasion d'une quarantaine de jours de rencontres.

À l'automne, l'employeur a aussi déposé un grief patronal nous réclamant 2,8 millions de dollars, dont 1,7 million pour la perte de production pendant la première semaine du lock-out alors que le conflit était illégal du 22 mai au 3 juin. C'est lui qui nous met dehors et c'est nous qui sommes responsables de la perte de production ! C'est du délire !

Un peu avant Noël, nous avons été convoqués par le médiateur pour un blitz de négociation dans la semaine du 13 décembre, ce qui a mené à une offre finale de l'employeur le 16 décembre.

Le 6 janvier 2022, les membres ont rejeté cette offre patronale à 100 % après 8 mois de lock-out. L'employeur avait offert de garder 70 employés sur la centaine qui restent, une somme forfaitaire de 7 500 \$ et 3 % par année pour un contrat de trois ans.

Ça en dit long. Un rejet à 100 % après 8 mois de conflit de travail, c'est un message clair que les membres sont déterminés à continuer la lutte.

Le 24 janvier 2022, nous avons présenté une proposition globale à l'employeur, toujours en présence du





conciliateur. Au moment de mettre sous presse ce rapport, nous n'avions pas eu de retour de l'employeur. Cependant, le 14 avril, le conciliateur nous a convoqués afin d'examiner les manières de relancer cette négociation avec certaines balises. Il doit rencontrer l'employeur à nouveau et nous reconvoquer par la suite.

Dans ce conflit, je le rappelle, l'employeur n'a qu'un seul objectif, celui de briser le syndicat.

Rapport de force déséquilibré

Je veux remercier toutes les personnes qui ont participé à la belle marche de solidarité à Trois-Rivières le 1^{er} avril dernier. Nous étions plus de 300 personnes pour dénoncer l'importation du clinker qui est fait depuis le début du conflit. C'est comme si nous avions des briseurs de grève qui faisaient le travail à l'usine. Ça affaiblit injustement notre rapport de force.

Je tiens finalement à remercier les sections locales qui soutiennent financièrement et moralement le groupe dans cet important conflit. Vous le savez, le soutien financier est essentiel dans ce genre de combat. J'attire d'ailleurs votre attention sur une page Facebook qui leur est consacrée et sur laquelle on retrouve un outil pour leur campagne de financement. Le nom de leur page est : Lock-out de la cimenterie Ash Grove : un combat pour le respect.

Décision marquante en matière de droit du travail

Je rappelle que nous avons gagné une importante décision qui a fait grand bruit dans le monde du droit du travail. En effet, le Tribunal administratif du travail a étendu la portée de l'application des dispositions anti-briseurs de grève à l'extérieur des murs de l'établissement. Il faut savoir qu'historiquement, les tribunaux ont interprété de manière restrictive la notion du travail effectué dans l'établissement. Ainsi normalement, les travailleurs basés à l'extérieur des murs de l'établissement d'un employeur qui effectuent du travail réservé aux membres d'une accréditation en conflit ne contreviennent pas aux dispositions anti-briseurs de grève.

Évidemment, Ash Grove et CRH ont demandé la révision judiciaire de cette décision au « nom de tous les employeurs » selon les termes de leur demande... Affaire à suivre.

ACTUALITÉS



GUERRE EN UKRAINE

Il est impossible de ne pas avoir une pensée pour les Ukrainiennes et les Ukrainiens qui sont confrontés à une invasion barbare totalement injustifiée de la Russie. Cette guerre improbable a réellement créé un choc et un réveil brutal sur la vraie nature de Vladimir Poutine. Qu'un pays démocratique qui aspirait à accéder à l'Union européenne se fasse ainsi attaquer est tellement invraisemblable de nos jours et pourtant, c'est arrivé. Ça arrive présentement. Tout cela pour satisfaire l'ambition malade d'un dictateur fou, obsédé de rebâtir l'ancienne URSS.

En plus des morts, des blessés et de la destruction massive des infrastructures du pays, ce conflit pourrait entraîner dans son sillage toute l'Europe. Déjà, cela affecte l'économie mondiale avec une inflation accentuée sur certains produits, dont l'essence.

Souhaitons le meilleur pour la population ukrainienne et surtout une fin rapide de ce conflit, même si cela semble peu probable. Nous avons remis 190 000 \$ à la Croix-Rouge pour aider le peuple ukrainien. Nous devons en faire plus en devenant une terre d'accueil pour les nombreuses familles qui fuient la guerre. C'est probablement la meilleure manière de nous montrer solidaires dans les circonstances.

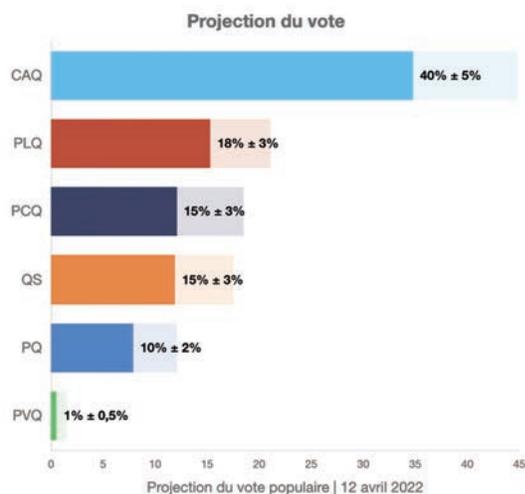
CAMPAGNE ÉLECTORALE QUÉBÉCOISE

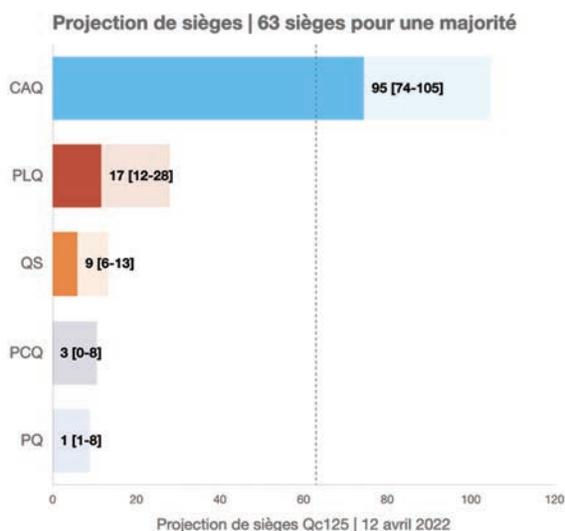
Le travail est déjà commencé pour nous mobiliser en vue de la prochaine élection. Au cours de la tournée du directeur québécois, nous avons tenu des ateliers pour commencer à identifier les sujets qui préoccupent le plus. De façon très majoritaire, la question de l'état de notre système de santé a été au centre des discussions. Selon un sondage commandé par la FTQ, ce n'est pas très différent de ce qui se passe dans la population. Voici les sujets qui préoccupaient le plus :

- Loin devant à 45 %, on retrouvait l'augmentation de l'investissement dans le réseau de la santé;
- Venaient ensuite presque à égalité (aux alentours de 30 % chacun) :
 - L'amélioration du réseau de l'éducation
 - La lutte aux changements climatiques
 - L'amélioration des conditions de vie des personnes âgées
 - Une meilleure conciliation travail-famille avec notamment plus de places en garderies
- Tous les autres sujets se retrouvaient sous la barre des 16 %, qu'on pense à l'accès au logement social, la réduction du déficit, la langue française, la lutte aux inégalités sociales, aux droits des travailleuses et travailleurs et d'autres.

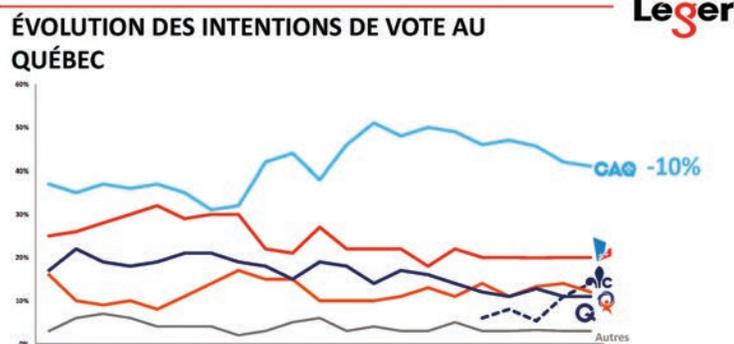
Intentions de vote

Selon le site Qc125 qui fait la projection des votes et des sièges en fonction des sondages, la montée du Parti conservateur du Québec ne se traduirait pas par beaucoup de sièges. En fait son vote est clairement concentré dans la région de Québec. Les données les plus à jour au moment de la rédaction du présent rapport faisaient état des tableaux ci-contre.





Bien malin qui peut prédire ce qui se passera lors du scrutin en octobre prochain. L'opinion publique a le temps de changer. Cependant, il y a une tendance marquée qui perdure depuis les derniers mois et c'est la montée du Parti conservateur. Alors que le Parti libéral fait du sur place, tous les autres ont perdu des points de pourcentage. Le tableau suivant illustre cette tendance. Le sondage a été réalisé au milieu février dernier, mais on peut constater à partir des tableaux plus récents que les données n'ont pas tellement changé.



Ce qui est dangereux avec cette popularité grandissante du Parti conservateur du Québec, c'est que cet engouement entraîne la CAQ à aller plus à droite de l'échiquier politique afin de plaire et de répondre aux attentes de cet électorat. Les politiques et les décisions d'un gouvernement caquiste en seront inévitablement teintées. Déjà, nous le voyons, dans le positionnement ou repositionnement du parti au pouvoir sur certains enjeux.

Et ce n'est pas une bonne nouvelle pour nous. Ce n'est pas une bonne nouvelle pour les droits des tra-

vaillieuses et des travailleurs. Ce n'est pas une bonne nouvelle pour les droits de la personne en général. Ce n'est pas une bonne nouvelle pour l'égalité, pour l'équité et pour la justice.

Stratégie de la FTQ

Il a été décidé par le bureau de la FTQ que pour cette élection-ci, quelques priorités uniquement seront mises de l'avant. Nous voulons éviter d'avoir une liste d'épicerie où nous nous retrouvons avec tellement de demandes que nous n'arrivons plus à faire ressortir nos messages. À ces priorités nationales, s'ajouteront, des enjeux qui touchent plus spécifiquement les communautés régionalement.

Nous avons réussi une très belle mobilisation avec le PL59 sur la réforme en santé et sécurité. Et même si nous ne sommes pas parvenus à atteindre nos objectifs, nous pouvons nous féliciter d'avoir fait toutes ces représentations auprès des élus de l'Assemblée nationale. Tous les députés ont reçu la documentation préparée par la FTQ au sujet de la réforme. Plusieurs s'y sont même référés dans leur argumentaire pendant les débats entourant l'adoption du projet de loi, c'est tout à notre honneur.

Je pense que nous devons reproduire ce même élan de mobilisation afin de porter nos priorités à toutes les personnes candidates. Nous aurons ainsi une opportunité d'influencer les futurs élus dans leurs actions à venir. Au cours des prochaines semaines et des prochains mois, nous procéderons de la même manière que nous l'avons fait pour PL59 en bâtissant des équipes de militantes et militants prêts à participer au processus. Nous veillerons à ce que ces gens soient adéquatement formés et nous panifierons le déploiement de la campagne afin de rencontrer le plus de personnes candidates possible.

Pour que cette campagne soit une réussite, comme toujours il en dépend aussi de vous. C'est dans cet esprit que je formule cette première recommandation.

Recommandation 1 - Campagne électorale québécoise 2022

Que les sections locales s'engagent à nommer des personnes responsables de la mobilisation en vue des prochaines élections québécoises, le 3 octobre 2022. Ces personnes militantes et militants devront notamment participer avec l'équipe de mobilisation de la FTQ aux activités de représentation auprès des personnes candidates.

CRISE CLIMATIQUE ET TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Depuis plusieurs décennies, les scientifiques étudient les liens qui existent entre les activités humaines et le climat. Le consensus qui a émergé au sein de la communauté scientifique quant aux impacts négatifs découlant de l'augmentation des émissions de gaz à effet de serre est maintenant bien connu. Ce constat est partagé par une majorité de la population qui appelle les gouvernements à répondre à la crise climatique par des gestes concrets.



Tous les secteurs d'activités économiques seront touchés par la transition à venir. De nombreux membres d'Unifor sont aux premières lignes des défis posés par les changements climatiques, que ce soit

La fenêtre d'opportunités se rétrécit rapidement pour faire face à l'urgence climatique. Une fois que la hausse moyenne des températures atteindra 1,5 °C, chaque pourcentage supplémentaire rendra l'adaptation plus difficile.

Rapport du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), Mars 2022

Une action immédiate est nécessaire pour remodeler le secteur énergétique mondial afin d'atteindre les objectifs climatiques ambitieux d'ici 2050

Rapport de l'Agence internationale de l'énergie (AIE), mai 2021

Entre 1950 et 1999, la superficie ayant brûlé annuellement dans la zone boréale d'Amérique du Nord a plus que doublé.

Rapport annuel sur l'état des forêts, Ressources naturelles Canada (RNC), septembre 2021

les transformations sont déjà en cours dans nos milieux de travail et le mouvement syndical a un rôle clé à jouer pour s'assurer de soutenir et d'impliquer

les travailleurs et travailleuses durant cette transition. Nos membres doivent avoir leur mot à dire, ils doivent pouvoir influencer les décisions qui toucheront directement leur avenir. Nous devons nous mobiliser et militer pour des lieux de travail durables, plus sécuritaires et faisant partie de la solution climatique. Mais pour atteindre nos objectifs, nous devons aussi nous préparer en amont, développer notre expertise sur ces questions et bâtir la crédibilité de nos interventions au sein de nos entreprises et dans l'espace public.

C'est pourquoi Unifor-Québec travaille déjà sur ces enjeux en collaboration avec le comité environnement de la FTQ et contribue aux activités des premiers laboratoires de transition juste mis sur pied par la centrale. Récemment, nous avons franchi une étape supplémentaire en soutenant la création du Groupe de travail national sur le climat d'Unifor dont l'objectif sera d'élargir le débat sur les changements climatiques, la protection et l'adaptation de nos milieux de travail et les politiques de décarbonation. Ce groupe de travail, qui est en démarrage, élaborera des ressources et du matériel afin d'outiller les sections locales, les représentants nationaux et les membres.

Recommandation 2 - Crise climatique et transition énergétique

- Que le Conseil québécois soutienne les activités du Groupe de travail national sur le climat et les travaux réalisés en collaboration avec la FTQ.
- Que les sections locales d'Unifor confient à une personne ou à un comité permanent de leur comité de direction la tâche de déployer des efforts pour protéger et renforcer leur milieu de travail face aux enjeux posés par la crise climatique et la transition énergétique, notamment :
 - En procédant à une évaluation locale (entreprise ou milieu de travail) des risques avec le soutien du Groupe de travail sur le climat;
 - En créant un espace de conversation avec les membres pour discuter des impacts et des pistes de solution applicables à leur milieu de travail ou secteur d'activité;
 - En assurant la liaison avec le Groupe de travail sur le climat d'Unifor.
- Qu'Unifor-Québec organise la tenue d'une journée de travail portant sur l'implication



des travailleuses et des travailleurs en lien avec les enjeux de la crise climatique et de la transition énergétique :

- En conviant les personnes responsables identifiées par les sections locales et les membres du Comité santé, sécurité et environnement (CSSE) à un évènement qui serait tenu en marge d'un Conseil québécois.
- Que les sections locales d'Unifor présentent des propositions de négociation concernant l'adaptation des milieux de travail aux enjeux posés par la crise climatique et la transition énergétique, quand et où elles peuvent être réalisées :
- En se basant sur des exemples de clauses types développées par le Groupe de travail sur le climat pouvant intégrer les éléments suivants :
 - une déclaration commune reconnaissant la nécessité d'une approche collaborative et consultative;
 - La réalisation d'une évaluation des risques effectuée par un tiers et dont les résultats seraient communiqués au syndicat;
 - la mise en place d'un comité paritaire et d'une démarche structurée de consultation et de planification ayant pour but d'adapter et d'assurer la pérennité des milieux de travail tout en soutenant les travailleuses et travailleurs.

INVESTISSEMENT DANS LE SECTEUR DE L'ALUMINIUM

Coup sur coup, en novembre dernier nous avons reçu de très bonnes nouvelles pour le secteur de l'aluminium. Tout d'abord une annonce de 475 millions dans le cadre de la Stratégie québécoise de développement de l'aluminium du gouvernement québécois. Puis le lendemain, une nouvelle annonce de Rio Tinto, qui investira 87 millions de dollars américains pour la construction de 16 nouvelles cuves utilisant la technologie AP 60 au Saguenay.

Depuis des années, nous réclamons des investissements dans la nouvelle technologie. C'est un signal fort pour l'avenir de la production au Complexe Jonquière.

Les nouvelles cuves de Rio Tinto augmenteront de 45 % la capacité de production d'aluminium de l'usine. Il faut savoir que la technologie AP 60, développée par l'entreprise et le Centre de recherche et développement Arvida, engendre sept fois moins de gaz à effet de serre que la production moyenne dans l'industrie. Il existe déjà 38 cuves de cette technologie dans le Complexe Jonquière et Rio Tinto étudiera la possibilité d'en ajouter de nouvelles. Des rumeurs à ce sujet circulent d'ailleurs. La construction des cuves devrait s'amorcer bientôt (si ce n'est pas déjà commencé) et être achevée à la fin de 2023. Unifor représente plus de 1 000 membres qui travaillent au Complexe Jonquière.

Plus récemment au début d'avril, le gouvernement a annoncé une nouvelle subvention de 13 millions pour la recherche et développement. C'est le Centre québécois de recherche et de développement de l'aluminium (CQRDA) qui recevra la plus grande part de l'argent afin de développer des projets innovants en 2^e et 3^e transformation ici au Québec.

Il est aussi question d'un projet de recyclage de l'aluminium et d'ajout de cuves AP 60, et nous attendons plus d'informations à ce sujet. Chose certaine, tout cela est extrêmement positif.

Nous avons accès à l'hydroélectricité et à une technologie de production plus verte, nous sommes en position d'offrir un des aluminiums les moins polluants de la planète, à nous de prendre la place.

Et pour ce faire, on doit continuer à investir pendant que le prix de l'aluminium est avantageux. Je souligne d'ailleurs l'initiative de la section locale 1937 - SNEAA qui mène une campagne afin que Rio Tinto investisse davantage dans ses installations. Pour plus de détails, consultez leur page Facebook créée spécifiquement pour cette cause : <https://www.facebook.com/sneaasyndicat/>.



PLAN DE RELANCE DE L'INDUSTRIE PAPIÈRE

En mars 2021, le premier ministre François Legault lui-même a annoncé un plan de relance d'un milliard pour l'industrie du papier. Mais depuis ce temps, on ne peut pas dire que les choses aient vraiment bougé malheureusement.

Les usines d'Amos, de Baie-Comeau et de Thurso sont toujours fermées. J'ai d'ailleurs rencontré le ministre Québécois de l'Économie et de l'Innovation, Pierre Fitzgibbon au mois de janvier dernier et il se dit lui-même très préoccupé pour l'industrie du papier.

Même si je sais que son cabinet travaille fort sur certains dossiers de relance comme celui de l'usine de pâte de Thurso, rien d'officiel n'a encore été annoncé.

Et je pense que le gouvernement pourrait en faire plus que de s'en remettre seulement aux entreprises.

C'est une industrie essentielle pour l'économie de plusieurs de nos régions. Les papeteries sont souvent le poumon économique qui assure à un ensemble d'industries connexes une stabilité financière.

Prenons l'exemple de Baie-Comeau dont la papetière a été arrêtée en mars 2020. Cette fermeture a créé un effet boule de neige sur toute l'industrie de la Côte-Nord. D'abord sur la scierie Rémabec qui a dû cesser ses activités faute de pouvoir écouler ses copeaux et ses sous-produits. Par la suite, ce sont les travaux en forêt qui ont été stoppés parce que la scierie était en arrêt. Et pensez à toutes les entreprises qui gravitent autour de ces activités. La fermeture d'une papetière entraîne des répercussions négatives en cascade.



Et c'est la même chose pour les usines d'Amos en Abitibi-Témiscamingue ou de Thurso en Outaouais.

Nous avons la chance d'avoir une ressource renouvelable; la forêt. C'est une industrie d'avenir si nos usines sont transformées pour produire dans de nouveaux créneaux.

S'il est vrai que le papier journal et d'écriture est en déclin, une foule d'autres produits fabriqués à partir de la fibre du bois sont en forte croissance : carton pour l'emballage des produits liquides, papier et carton d'emballage alimentaire pour remplacer les plastiques à usage unique, carton d'emballage lié au commerce en ligne, etc.

À l'instar de la Suède qui l'a fait depuis des années, c'est un secteur qui doit être davantage développé. On ne peut pas se fier à des entreprises dont la préoccupation première est leur cote en bourse pour planifier l'exploitation de nos ressources naturelles et assurer la santé économique de nos régions. C'est primordial pour le maintien des emplois et des communautés.

RETOUR DE GM À BÉCANCOUR

C'est d'un très bon œil que nous avons accueilli le retour de GM en terre québécoise.



Le géant de l'automobile planifie la construction d'une usine qui se consacrera à la production de cathodes, un élément nécessaire à la fabrication des batteries électriques de voitures. Il s'agit d'un investissement de 500 millions de dollars qui emploiera 200 personnes.

En tant que plus grand syndicat du secteur automobile, nous suivons avec grand intérêt tous les développements liés à la filière batterie. C'est évidemment un groupe que nous souhaitons représenter.

Dans un contexte où le Québec possède la ressource minière servant de base à la production de batteries, il est primordial de faire la promotion et de poser les actes pour s'assurer que l'ensemble des étapes de la production demeure en sol québécois. Il faut se positionner stratégiquement. L'annonce de GM cumulée à celles qui ont été faites par d'autres acteurs de la filière batterie est une bonne nouvelle.





INVESTISSEMENTS CHEZ PREVOST

Nous nous sommes aussi réjouis de l'investissement du gouvernement québécois pour produire des autobus électriques chez Prevost à Sainte-Claire près de Québec. On représente presque 800 membres cols-bleus et blancs dans cette usine.

Les projets annoncés doivent être salués. Tout comme les batteries électriques, c'est exactement ce qu'il faut faire pour s'assurer de prendre notre place dans ces marchés en développement. Les conditions relatives au maintien des emplois ici au Québec pour les dix prochaines années sont particulièrement positives.

Cette annonce s'inscrit dans la stratégie plus globale du gouvernement de prendre une place importante dans l'électrification des transports.

Le gouvernement injectera une somme de près de 23 millions de dollars dans ce projet à deux volets. Le principal vise à transformer la plate-forme du modèle H des autobus produits à l'usine en modèle complètement électrique. Le second consiste à convertir les autobus diesel déjà en service en modèle électrique.

DOSSIER DU CARIBOU

Commission québécoise indépendante sur le caribou

Une commission indépendante sur le caribou a été mise en place à l'automne dernier par le gouvernement québécois pour évaluer les meilleurs moyens d'assurer la protection des caribous.

Nous avons préparé un mémoire qui sera déposé à cette instance. Évidemment on comprend que la protection des caribous doit se faire. Mais en tant que représentants des travailleurs, on se soucie aussi des emplois. Et surtout des pertes d'emplois qui pourraient survenir si des aires protégées empêchaient la récolte sur de grands territoires.

La sauvegarde des caribous ne doit pas se faire sur le dos des travailleurs et des communautés qui dépendent de l'activité forestière.

Selon nous, la stratégie doit faire en sorte de :

- Bien évaluer l'impact des restrictions de volumes sur les activités des entreprises.
- Prévoir des plans pour compenser les pertes d'approvisionnement de manière à maintenir les activités dans les régions affectées
- En dernier recours, prévoir des mesures pour les travailleurs si jamais des emplois étaient menacés (compensation, requalification, raccordement de retraite, rachat des équipements comme on l'a fait pour les permis de taxi, etc.)

On ne peut pas vouloir d'un côté des pratiques de conservation du 21^e siècle et traiter les travailleurs comme si on était au 19^e siècle. Entre les querelles qui opposent le fédéral au Québec et le discours de certains groupes de pression, on ne parle pas assez du sort des travailleurs de la forêt.

On croit aussi qu'il faut investir dans la recherche scientifique pour bien cerner les facteurs du déclin



et surtout identifier les méthodes d'aménagement ou de restauration qui sont les plus efficaces. C'est ce qui va permettre de maximiser les efforts de sauvegarde tout en limitant les impacts socio-économiques négatifs pour les communautés.

Nous voulons éviter que des moyens drastiques soient mis en place et affectent durement les emplois et l'économie des communautés en région sans qu'au final, il n'y ait de véritables effets positifs sur les populations de caribou. Parce qu'il sera alors trop tard pour les communautés.

Nous comprenons l'importance de maintenir la diversité de la faune, mais nous tenons aussi à protéger les bons emplois que procure l'industrie forestière dans des régions qui en dépendent fortement.

Il faut trouver un juste équilibre entre les emplois, la protection de l'espèce, l'économie, etc.

Menaces du ministre Steven Guilbeault

Vous avez probablement entendu les menaces d'interventions que Steven Guilbeault a faites par-dessus la tête du gouvernement québécois en parlant de l'imposition d'un décret sur les territoires québécois en vue de protéger le caribou.

Nous avons été très déçus de cette attitude du ministre fédéral de l'Environnement. Même si nous pouvons comprendre son exaspération face au gouvernement Legault qui se traîne un peu les pieds dans le dossier. Nous ne croyons pas que la confrontation (et dans ce qui risque de devenir une saga devant les tribunaux) aidera davantage la protection de l'espèce.

Il est important que les juridictions québécoises soient respectées.

Nous avons d'ailleurs demandé une rencontre avec le ministre Steven Guilbeault suivant sa première sortie en février dernier où il avertissait le gouvernement québécois qu'il s'attendait à des actions. Jusqu'à ce jour, nous n'avons reçu aucune réponse de sa part, ce qui fait preuve d'un manque d'écoute. Certains ont avancé que cette sortie médiatique était avant tout une manière de détourner l'attention sur le fait que son gouvernement a donné son aval au mégaprojet pétrolier Bay du Nord quelques jours auparavant. Nous préférons présupposer de la bonne foi des gens, mais avouons que la question peut se poser...

PUBLISAC : UNE DÉCISION NAVRANTE DE LA VILLE DE MONTRÉAL

C'est avec stupeur que nous avons pris connaissance de la décision de l'administration Plante d'imposer la formule de l'option volontaire dès l'an prochain pour la distribution du Publisac sur le territoire de la ville de Montréal.

Nous avons déploré il y a deux ans une recommandation qui voulait interdire ni plus ni moins le Publisac sur le territoire de la ville. Mais on nous avait assuré que toutes les parties impliquées seraient consultées avant qu'une décision ne soit prise. Or, personne de l'administration de la ville n'a cru bon de le faire avec nous, la FTQ ou les Teamsters. C'est déploré de ne pas consulter les représentants des travailleuses et travailleurs qui sont à risque de perdre leur emploi en raison de cette décision.

Nous sommes inquiets des répercussions sur l'ensemble de l'industrie. Si le modèle de l'option volontaire (opt-in) n'est pas viable comme l'a déclaré Transcontinental, on craint la disparition pure et simple du Publisac et les impacts sur les milliers d'emplois concernés.

Nous représentons des membres dans les deux usines québécoises qui fabriquent le papier utilisé pour l'impression des circulaires. Encore une fois, ce sont des travailleuses et des travailleurs qui font les frais. Une transition juste devrait être mise en place avant de prendre de telles décisions. Ces emplois qui ne sont pas sur le territoire de la ville ne semblent pas compter pour l'administration Plante.

Si le Publisac disparaît, ce sera aussi un problème pour les usines de papiers tissus comme celles de Cascades qui s'approvisionnent en papier recyclé à partir des circulaires. Où prendront-elles leur matière première ? Il faudra en importer ? Ça n'a pas de sens.





Je tiens à rappeler que les circulaires permettent à plusieurs familles de faire d'importantes économies alors que le coût du panier d'épicerie est frappé par la forte inflation que l'on connaît. Toutes et tous n'ont pas accès à des appareils électroniques pour consulter les circulaires virtuelles.

Le Publisac sert aussi de courroie de transmission aux nombreux hebdomadaires locaux qui sont à risque de ne plus pouvoir être distribués.

Alors que 86 % du papier de la circulaire est recyclé et que 40 % des sacs de plastique le sont aussi, nous croyons qu'un compromis aurait dû être trouvé.

Nous sommes à travailler sur les manières d'agir pour contrer cette menace.

GRAND CERCLE ÉCONOMIQUE AUTOCHTONE

Au mois de novembre 2021, Olivier Carrière, adjoint au directeur québécois, a participé à cette importante rencontre organisée à l'initiative des peuples autochtones à l'intention de la communauté d'affaires québécoise pour voir comment on peut intégrer les peuples autochtones à l'économie.

La rencontre se voulait un point de départ à une réflexion à plus grande échelle.

Fait à noter, nous étions le seul syndicat présent. Le Grand cercle doit poursuivre ses activités régionalement au cours des prochains mois.

Il faudrait s'assurer que nous prenions part à ces activités régionalement afin de poursuivre et maintenir notre engagement à soutenir des projets avec et dans les communautés autochtones. Mais c'est à eux de nous indiquer leurs plans, ce n'est pas à nous de leur imposer quoi que ce soit.

Notre démarche est donc une démarche d'appui. En leur faisant savoir que nous pouvons être des alliés et une aide. Demeurons à leur écoute et prêt à intervenir à leur demande.

ENTENTE ENTRE LE PARTI LIBÉRAL DU CANADA ET LE NDP

Nous avons souligné de manière positive cette entente qui permettra une certaine stabilité politique au pays. Mais ce qui est encore plus important, c'est que cet accord met en place un contexte extrêmement favorable à l'adoption de mesures législatives et de programmes sociaux progressistes.

La question d'une loi anti-briseur de grève au fédéral vient spontanément à l'esprit alors que nous en réclamons une depuis si longtemps. Vous aurez l'occasion d'ailleurs au cours du conseil québécois d'avoir une présentation de notre campagne sur cette question.

Notre rôle sera de s'assurer que les actions suivent les paroles et que cet accord se traduit en gestes concrets. Il faudra aussi veiller à ce que les compétences juridictionnelles entre le fédéral et le Québec soient respectées pour les investissements en matière de santé par exemple. Un autre dossier à suivre qui pourrait avoir des retombées extrêmement positives pour les travailleuses et les travailleurs.



DOSSIERS DE LOBBY ET CAMPAGNES

BONIFIER L'ASSURANCE-EMPLOI

Nous avons mené une semaine de lobby auprès de nombreux députés de la scène fédérale au mois de décembre dernier.

Un constat largement partagé, c'est que le régime ne répond plus au besoin. Au cours des dernières décennies, le régime a subi de nombreuses compressions, ce qui fait qu'aujourd'hui, il rejoint moins de gens, qui reçoivent moins d'argent et pour moins longtemps. Dorénavant, le régime est inaccessible pour une majorité de travailleurs (40 % avant la pandémie en comparaison à 80 % en 1990). Et les montants des prestations n'offrent plus la sécurité économique attendue.

Nous avons aussi réalisé avec la pandémie qu'il existait des lacunes majeures au régime, notamment son incapacité à jouer son rôle. Il faut aussi rappeler que plusieurs secteurs tournent encore au ralenti et que de l'aide est toujours nécessaire.

NOS RECOMMANDATIONS

La campagne se concentre sur les améliorations nécessaires dans trois domaines clés :

- les critères d'admissibilité à l'assurance-emploi,
- les prestations d'assurance-emploi, et
- l'administration du régime d'assurance-emploi.

Le document complet est disponible à l'adresse suivante rebatirenmeux.unifor.org/ae. Mais voici quelques exemples des revendications.

Améliorer l'accessibilité

- Remplacer la norme variable d'admissibilité (NVA) par une norme d'admissibilité normalisée de 360 heures dans l'ensemble du Canada et en fondant les heures et la durée d'admissibilité des demandes existantes sur la période la plus favorable ;
- Améliorer l'accès à l'assurance-emploi pendant les conflits de travail, notamment en offrant des prestations aux travailleuses et aux travailleurs pendant un lock-out et en supprimant la règle restrictive du retour à la normale de l'activité de production et de la main-d'oeuvre à 85 % ; et

- Éliminer toutes les exclusions pour avoir quitté un emploi afin de reprendre des études ou de s'occuper de responsabilités familiales et retirer l'exclusion pour avoir été renvoyé ou avoir démissionné ; et
- Veiller à ce que les règles de travail pendant une période de prestations ne récupèrent pas les prestations dès le premier dollar de gains, et garantir l'accès aux prestations pour les travailleurs qui occupent plusieurs emplois à temps partiel. Ainsi, les travailleuses et travailleurs ne seraient pas éliminés sur la base de la condition d'admissibilité à l'assurance-emploi de sept jours sans rémunération ou sans travail.

Bonifier les prestations d'assurance-emploi

- Garantir un plancher minimal de prestations d'assurance-emploi de 500 dollars par semaine ;
- Augmenter le taux de remplacement du revenu à 75 % de la rémunération antérieure, contre 55 % actuellement ;
- Éliminer la limite de 50 semaines pour les prestations spéciales et les prestations de chômage combinées et étendre la période de référence et de prestations à au moins 104 semaines ; et
- Prolonger la durée des prestations de l'assurance-emploi à 50 semaines dans toutes les régions à travers le pays.

Améliorer l'administration du régime d'assurance-emploi :

- Rétablir les agents de liaison régionaux du régime de l'AE ;
- Réviser le financement du programme d'assurance-emploi et rétablir les contributions fédérales ; et
- Accorder la priorité au financement des centres d'aide aux chômeurs et instituer un financement de base pluriannuel.

CAMPAGNE NOS TÉLÉCOMS, NOS EMPLOIS

Au cours des premiers mois de l'année, nous avons mené des activités de lobby auprès du personnel de cabinets ministériels et d'élus afin de faire quelques recommandations sur les programmes de subvention qui sont en place pour soutenir l'accès à un service Internet haute vitesse partout au pays.



En effet, depuis que le CRTC a déclaré en 2016 que les services Internet à large bande étaient un service de base dans le cadre de son objectif de service universel, tous les ordres de gouvernements ont déployé des efforts considérables pour construire une infrastructure partout au pays. Le Fonds pour la large bande du CRTC, des programmes fédéraux comme Brancher pour innover et le Fonds pour la large bande universelle, ainsi que des programmes québécois ont injecté des milliards de dollars dans la construction d'un nouveau réseau capable de répondre aux besoins.

Le problème c'est que l'argent est accordé à divers fournisseurs, petits et grands, sans qu'aucune garantie ne soit faite quant à la qualité des conditions de travail des travailleuses et travailleurs qui bâtissent les infrastructures. En plus, au moment même où les grands joueurs de l'industrie reçoivent des milliards de dollars en subvention pour bâtir le réseau, ces compagnies ne se gênent pas pour poursuivre la délocalisation de plusieurs de leurs services vers l'étranger. Ce qui fait perdre de très bons emplois à notre économie. Ça n'a pas de sens !

Voilà donc le contexte dans lequel nous sommes allés porter nos revendications.

Résumé de nos revendications

Le gouvernement fédéral devrait continuer à favoriser l'expansion de l'infrastructure à large bande à haute vitesse, en particulier pour les communautés autochtones, rurales et éloignées.

Les investissements fédéraux dans la large bande doivent inclure des objectifs clairs et une reddition de compte de la part des fournisseurs de services qui reçoivent des fonds. De plus, ces investissements doivent être liés à des retombées économiques locales et à la création d'emplois de qualité.

Les services Internet à large bande doivent être accessibles à toute la population, quel que soit leur revenu. Le programme Familles branchées permet aux familles admissibles d'avoir accès à des forfaits Internet à 10 \$ par mois. Cependant, ce programme non obligatoire ne cible que certaines familles à faible revenu et est censé prendre fin en mars 2022.

CAMPAGNE DANS LE SECTEUR DU RAIL

Nous avons lancé une importante campagne dans le secteur du rail dernièrement. Nous avons trois objectifs :

- Demander un service national de transport ferroviaire de passagers qui offre un transport sûr, fiable et fréquent dans tout le pays et de bons emplois verts à long terme;
- Adopter un cadre législatif en faveur d'un service public de transport ferroviaire de passagers public, accessible et sûr;
- Garantir des investissements publics immédiats pour bâtir l'infrastructure de transport ferroviaire de passagers du Canada, donner la priorité aux trains de passagers et améliorer les services aux usagers.

Et pour y parvenir, nous proposons cinq actions :

1. Adopter une loi nationale sur VIA Rail pour que cette société d'État dispose d'un mandat législatif clair.
2. Améliorer le service de VIA Rail en augmentant la fréquence du service et le nombre d'itinéraires desservis en dehors du corridor Toronto-Québec.
3. Fournir un financement stable et à long terme qui permettra d'optimiser l'exploitation ainsi que de revitaliser et de moderniser l'équipement et l'infrastructure de VIA Rail.
4. S'assurer que le service de VIA Rail demeure un service public.



5. Examiner comment le service de transport ferroviaire de passagers peut être mieux adapté tout en partageant les voies avec les trains de marchandises afin d'améliorer la ponctualité.

Vous êtes sollicités pour passer à l'action dans le cadre de cette campagne. Rendez-vous sur la page surlerails.unifor.org et suivez les instructions pour faire l'envoi d'une lettre à votre député. Votre section locale peut aussi adopter une résolution d'appui. Visitez la page pour plus d'informations.

Appel d'offres au privé du gouvernement fédéral

Nous avons fermement condamné l'appel d'offres au secteur privé pour le corridor à haute fréquence entre Windsor et Québec au début de mars dernier. Sachant que ce corridor représente plus de 90 % de la clientèle et près de 75 % des revenus, il est plus que probable qu'à moyen ou long terme, cette décision entraînera la privatisation complète de VIA Rail.

RECOMMANDATION 3 - APPUI À LA CAMPAGNE DANS LE SECTEUR DU RAIL

Que les sections locales participent à la campagne « Remettre le Canada sur ses rails » en distribuant l'information et en invitant leurs membres à passer à l'action.

CAMPAGNE SALAIRE MINIMUM À 18 \$

La campagne pour un salaire minimum à 15\$ a évolué à 18 \$ pour diverses raisons. Premièrement, le montant de 15 \$ avait été fixé de manière un peu arbitraire alors qu'il avait été calqué sur le mouvement Fight for 15 des États-Unis. Ensuite, une résolution adoptée lors du dernier congrès de la FTQ a demandé que la centrale revoie sa revendication en se basant sur des études et en collaboration avec d'autres organismes.

C'est ce qui a été fait. Il n'existe pas à proprement parler d'indicateur précis pour déterminer le salaire minimal qui permet de se sortir de la pauvreté. Mais en se basant sur diverses études, il a été déterminé que pour 2022, le salaire minimum devrait être de 18 \$ de l'heure. Celui-ci sera revu annuellement dorénavant.

Bien que le mouvement Minimum 15 \$ a mis de la pression et fait augmenter plus rapidement le salaire minimum édicté par le gouvernement, nous avons encore bien du travail. En effet, avec le taux horaire qui passera à 14,25 \$ à compter du 1^{er} mai, nous sommes bien loin de 18 \$.

En collaboration avec d'autres organisations syndicales et la société civile, nous poursuivons donc cette campagne.

Pour plus de détail : <https://ftq.qc.ca/minimum-18>.

CAMPAGNE DE LA FTQ SUR L'ÉLIMINATION DU BRUIT QUI REND SOURD

Depuis des années, la FTQ réclame des mesures pour combattre le bruit au travail qui finit par affecter la surdité des travailleuses et des travailleurs. La surdité due au bruit au travail est la maladie professionnelle la plus répandue au Québec. Plus de 400 000



personnes doivent effectuer leur quart de travail dans un environnement où le niveau moyen de bruit est supérieur à 85 décibels, ce qui les rend un peu plus sourds jour après jour.

Bien qu'on estime souvent que le bruit dans certaines industries est un mal nécessaire, il n'en est rien. On peut améliorer la situation.

Comme le demandait le milieu syndical depuis longtemps, une nouvelle réglementation entrera finalement en vigueur en juin 2023 afin d'encadrer le niveau de bruit moyen sur une période de huit heures.



Même si la réglementation change, il faudra s'assurer d'utiliser tous les moyens à notre disposition pour faire en sorte que les employeurs la respectent. C'est dans cet esprit que la FTQ a mis en place une campagne de sensibilisation sur la question. Intitulée « Éliminer le bruit qui rend sourd, c'est possible! » une page du site Internet de la FTQ y est consacrée et vous offre de nombreuses explications, des outils et des conseils. Rendez-vous au www.ftq.qc.ca/bruit-au-travail.

POUR UN SYNDICALISME ANTIRACISTE

Lancée lors de la semaine de lutte contre le racisme en mars, cette campagne est le résultat du Plan d'action de lutte au racisme adopté par le Comité de travail de lutte au racisme systémique de la FTQ, qui regroupe des représentants et des représentantes des syndicats affiliés de la FTQ et de ses conseils.

Plusieurs capsules vidéo ont été produites ainsi qu'un document d'information qui présente, explique et donne des conseils pour contrer le racisme.

À l'image de la société québécoise, nos milieux de travail et nos organisations se diversifient. Cela entraîne inévitablement des changements et parfois

des situations indésirables. Et même si nous sommes très bons pour nous battre contre les inégalités, force est de constater que malheureusement, certains membres sont victimes de racismes dans leur milieu de travail et dans nos rangs. Nous avons le devoir de nous assurer que notre syndicat demeure inclusif et exempt de racisme, tout cela afin d'exercer un syndicalisme antiraciste.

Le document de référence explique tout d'abord ce qu'est le racisme, passe en revue ses effets pervers et nous présente ensuite quelques bonnes pratiques à adopter. Que ce soit de manière générale, pour la négociation collective, en matière de santé et sécurité ou de représentation et mobilisation, une série de conseils et d'actions sont suggérés. Je pense sincèrement qu'il s'agit là d'un bon plan d'action à appliquer pour nos sections locales. Pour ces raisons je formule la recommandation suivante :

RECOMMANDATION 4 - POUR UN SYNDICALISME ANTIRACISTE

Que les sections locales étudient la pertinence de mettre en place un plan d'action inspiré des recommandations formulées dans le document de la FTQ intitulé « Pour un syndicalisme antiraciste, sans compromis ». Le document est disponible sur le site de la FTQ au www.ftq.qc.ca/syndicalismeantiraciste.

25^e ANNIVERSAIRE DE L'ADOPTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Qu'est-ce que l'équité salariale? C'est le droit de toutes personnes qui occupent un emploi typiquement féminin de recevoir une rémunération égale à celle obtenue par les personnes qui occupent un emploi typiquement masculin de valeur équivalente.

C'est donc un exercice d'équivalence afin de s'assurer que la rémunération des emplois typiquement féminins soit égale à celle des emplois typiquement masculins équivalents.

C'est en 1996 que la Loi sur l'équité salariale est entrée en vigueur au Québec, il y a aujourd'hui 25 ans. Est-ce que les choses se sont améliorées ? Certainement, mais il y a loin de la coupe aux lèvres. En fait, en 1996, les femmes gagnaient 0,84 \$ pour chaque dollar de salaire offert à un homme. En 2016, ce taux a grimpé à 0,89 \$ pour chaque dollar gagné





par les hommes. Nous avons donc réussi à corriger de seulement 0,05 \$ après tout ce temps. La situation n'est pas équitable. Et c'est encore pire du côté des femmes racisées qui ne gagnent que 0,49 \$ pour chaque dollar offert aux hommes non racisés... C'est énorme !

Ces données nous prouvent que la loi a des lacunes. Et c'est pourquoi les centrales syndicales de la FTQ, la CSQ et la CSN demandent au gouvernement de procéder à une réforme législative pour corriger le tir.

Pour plus d'information, vous pouvez consulter le site Internet de la campagne à l'adresse suivante : www.onafaitduchemin.com.

DOSSIER DE LA FRANCISATION Campagne de la FTQ

Au Québec, travailler en français, c'est un droit. Un droit inscrit dans la Charte de la langue française adoptée en 1977 par l'Assemblée nationale, nous rappelle la FTQ sur une page consacrée à leur toute nouvelle campagne sur la question.



Pour l'occasion, notre centrale a développé une série d'affiches. L'objectif est de rappeler l'importance de ce droit tout en menant une nouvelle campagne de promotion et en encourageant l'utilisation des expressions en français. Elle nous rappelle que malgré que nous ayons recours à certains anglicismes au quotidien, il importe que nous puissions nous exprimer et travailler en français.

Cette campagne a été réalisée en collaboration et avec le soutien financier de l'Office québécois de la langue française. Vous pouvez télécharger les affiches en vous rendant au www.ftq.qc.ca/francais-au-travail.

Consultations sur le projet de loi 96 (Réforme de la Charte de la langue française)

Dans le cadre des consultations sur le projet de loi 96, la FTQ avait présenté un mémoire à l'automne dernier. Au mois de mars 2022, elle a fait une sortie afin de demander au gouvernement québécois d'accélérer la cadence, car on craint qu'en raison du déclenchement des élections à venir, le projet de loi ne meure au feuillet.

La FTQ a rappelé l'urgence d'agir pour protéger la langue française au Québec et dans les milieux de travail. La pierre angulaire pour y parvenir passe par des comités de francisation en entreprise, ce qui constituait une des principales demandes de notre centrale pour que tous les employeurs de 50 personnes salariées et plus y soient obligés. À suivre.



NÉGOCIATIONS

C'est une période assez spéciale en ce moment au niveau de nos négociations. La pénurie de main-d'œuvre combinée à la forte inflation accentue les attentes de nos membres.

Dans ce contexte, on peut se le dire, les négociations ne sont pas toujours faciles. Il n'est pas rare de se faire refuser une et même deux ententes de principes avant de pouvoir conclure un renouvellement. Et on parle de bonnes ententes avec de très bonnes augmentations et ajustements.

Évidemment, les circonstances font pencher la balance en notre faveur et il faut en profiter. Mais il faut aussi garder la tête froide et demeurer réalistes. Car il arrive que les attentes des membres soient inatteignables pour certaines entreprises qui n'en ont pas les moyens financiers.

La pénurie de main-d'œuvre entraîne aussi des problèmes de productivité chez plusieurs employeurs ce qui met ces entreprises à risque financièrement. De plus, les demandes des employeurs pour avoir recours à des travailleuses et travailleurs immigrants se multiplient, ce qui peut créer d'autres problématiques. Nous ne devons pas rester passifs, car nous avons un rôle à jouer à cet égard. Une présentation vous sera d'ailleurs faite sur le programme de travailleurs immigrants au cours du conseil québécois.

SECTION LOCALE 2799

- Groupe Lacasse inc.

Une nouvelle convention collective a été ratifiée en mars dernier. Elle comprend de nombreuses améliorations dont voici quelques faits saillants :

- Une première augmentation de 3 % rétroactive à mai 2021;
- Suivie d'augmentations de 4 % en mai 2022 et de 3,25 % pour l'année 2023;
- Une convention d'une durée de 3 ans;
- 2 \$/heure d'ajustement pour la maintenance;



- Une augmentation du montant octroyé pour les chaussures;
- Un montant de 1 500 \$ par année au comité de loisir;
- 10 places supplémentaires dans le programme de préretraite;
- Plusieurs bonifications à la sécurité d'emploi.
- La mise en place d'un comité de formation.

Le Groupe Lacasse inc. est basé à Saint-Pie et œuvre dans la fabrication de meuble. On y emploie plus de 220 travailleuses et travailleurs membres d'Unifor.

SECTION LOCALE 698

- Château M.T. inc. - Fairmont Tremblant

Après avoir pris un vote de grève, les parties en sont finalement venues à une entente. Nous avons bon espoir d'y parvenir compte tenu de la détermination des membres à obtenir un bon contrat de travail. Nous sommes convaincus qu'avec cette entente, l'établissement s'est donné les moyens d'assurer le recrutement du personnel manquant tout en conservant ceux qui travaillent déjà. C'était une priorité pour le groupe.



Au nombre des faits saillants du nouveau contrat de travail, mentionnons :

- Contrat de 5 ans;
- 6,5 % d'augmentation la 1^{re} année, 2^e année 3 %, 3^e année 3 %, 4^e année 3 %, 5^e année 3 %;
- Production alimentaire; chef de partie; 11 % la 1^{re} année
- Réduction de la charge de travail des gouvernantes, augmentation de la prime des lits pliants;
- Augmentation des primes du quart de nuit, prime de formation;
- Amélioration des libérations syndicales;
- Deux salariés de plus peuvent bénéficier d'un horaire de 4 jours semaine;
- Nouveau texte : ajout du statut de « salarié saisonnier »;
- Six semaines de vacances;
- Aucune concession sur les assurances collectives (90 % payé par l'employeur et 10 % par les salariés);
- Formation continue pour le service technique, une formation spécifique pour les salariés du Club Santé;
- Clause de l'intervenante auprès des femmes.
- Etc.

Le Château M.T. inc. - Fairmont Tremblant emploie une centaine de membres de la section locale 698.

SECTION LOCALE 725

- Première convention pour Laboratoires Oméga Limitée

Alors que le dossier était rendu à l'arbitrage de première convention collective, une entente a été conclue tout juste avant la dernière journée d'audition. L'arbitre au dossier, Rosaire Houle a entériné cet accord qui est entré en vigueur en janvier 2022.

Les nouveaux membres d'Unifor ont ainsi obtenu de nombreuses bonifications à leurs conditions de travail. Voici les principaux faits saillants :

- Clause du congés-éducation payés (CEP);
- Ajout de deux nouveaux jours fériés, pour un total de 13;
- Ajout d'une sixième semaine de vacances après 30 ans de service continu;
- Banque de quatre jours de congés personnel maladie;
- Régime d'assurance collective;
- Cotisation jusqu'à 4 % de l'employeur dans le REER collectif;
- Introduction du Fonds de solidarité FTQ;

- Rétroaction des salaires de 3 % depuis le 1^{er} avril 2021, versé en montant forfaitaire;
- Introduction d'une grille salariale représentant une augmentation moyenne de plus de 5,25 % pour 2022, 3 % d'augmentation pour les années 2023 et 2024;
- Protection salariale pour les employés hors échelle;
- Augmentation forfaitaire équivalente aux augmentations annuelles pour les employés hors échelles.

Laboratoires Oméga Limitée est situé à Montréal et emploie 110 membres de la section locale 728. Les membres avaient obtenu leur accréditation syndicale en février 2020.

SECTION LOCALE 2005

- Véolia ES Canada Services Industriels inc.



Réunis en assemblée générale le 22 février dernier, les membres ont ratifié à 74 % l'entente de principe survenue le 15 février dernier. La convention collective en était à son premier renouvellement.

Les membres avaient refusé une première offre globale en octobre dernier et avaient donné au comité de négociation, un mandat de moyen de pression pouvant aller jusqu'à la grève à 94 %.

Cette entente est d'une durée de 42 mois. La convention collective était expirée depuis le 31 juillet 2021, donc la nouvelle convention se terminera le 31 décembre 2024.

Le nouveau contrat comprend une hausse salariale de 3 % au 1^{er} janvier de chaque année, plus un boni de signature de 1 000 \$.



A cela s'ajoute :

- Une prime de relève équivalente à 24 heures par année pour les techniciens de procédé. Cette prime représente une augmentation de 1,2 %;
- Des primes pour la brigade d'urgence (incendie) de 0,50 \$ de l'heure pour Intervenant I, de 1 \$ de l'heure pour Intervenant II et de 1,50 \$ de l'heure pour Intervenant III. Tous les salariés qui en feront la demande pourront recevoir la formation pour atteindre le niveau d'Intervenant III;
- Augmentation de 16 heures pour atteindre 56 heures, de la banque de temps pour les salariés de jour (département entretien, laboratoire et opérateur logistique);
- Ajustement de salaire pour le département du laboratoire avant l'augmentation générale du 1^{er} janvier 2022;
- Augmentation de la prime de nuit de 10 %, à 2,20 \$ de l'heure;
- Introduction d'une prime de fin de semaine de 2,20 \$ de l'heure pour les samedi et dimanche de jour et de 3,30 \$ de l'heure pour les vendredi, samedi et dimanche de nuit. Cette prime représente une augmentation de 1,2 %;
- Afin d'augmenter la représentation syndicale, le nombre de membres de l'exécutif passe à 3 comparativement à 2 par le passé;
- Consolidation des textes en lien avec le comité de santé et sécurité et des représentants syndicaux qui siègent sur le comité;
- Une entente tripartite (employeur-TUAC-Unifor) est également survenue afin de nous permettre d'accueillir 3 nouveaux membres, soit les opérateurs logistiques assignés à la salle des pompes. Le certificat d'accréditation a été modifié en ce sens.

Véolia ES Canada Services Industriels inc. est une usine de récupération et de traitement des huiles usées et est située à Saint-Hyacinthe.

SECTION LOCALE 2004Q **GBL Fabrication Métallique**

Un nouveau contrat de travail a été conclu pour ce groupe. La ronde de négociation s'est déroulée dans un climat de respect de part et d'autre. Le contexte actuel nous était favorable alors que l'employeur qui a connu des difficultés financières il y a un peu plus de trois ans a vu sa situation s'améliorer et se stabiliser récemment.

Voici quelques faits saillants de l'entente :

- Convention de 3 ans;
- Augmentation de salaire de 4,5 % la première année, 3,25 % la deuxième et 3 % la dernière année;
- Ajout de 2 congés mobiles;
- Augmentation de la cotisation de l'employeur au fonds de retraite des salariés.

L'unité compte 38 membres qui sont soudeurs et soudeurs-monteurs. Il s'agit d'une entreprise qui fabrique des structures métalliques pour bâtiments comme des garde-corps, des escaliers, des passerelles, etc.

Axcio inc.

Un accord de principe a été ratifié à 95 % pour ce groupe de la section locale 2004Q.

Au nombre des gains obtenus, mentionnons :

- Le nombre d'heures de congé mobile augmente de 36 à 48 heures annuellement (gain de 12 heures);
- Une allocation pour les outils de 300 \$ à 700 \$ par année (gain de 400 \$);
- Le temps de douche rémunéré 20 minutes (gain);
- Une augmentation de salaire de 24 % pour la durée du contrat, dont 12,35 % rétroactif au premier dimanche de janvier 2022 ce qui fait passer le salaire actuel de 36,05 \$ à 40,50 \$.

L'unité compte près de 35 membres qui sont mécaniciens pour moteurs diésel. Axcio inc. est un sous-traitant de RioTinto.

SECTION LOCALE 530 **- Compagnie WestRock du Canada**

Alors que la convention collective n'était pas encore expirée, les membres de la section locale 530 d'Unifor ont accepté, dans une proportion de 82 %, une entente particulière afin de bonifier certaines dispositions de la convention collective en vue d'attirer et de retenir davantage les salariés.

Cette entente a été négociée dans le contexte de rareté de main-d'œuvre que l'on connaît particulièrement dans la région de La Tuque.

Les améliorations suivantes ont ainsi été obtenues :

- Ajout d'un nouvel horaire de travail de 4 jours semaines pour les employés de métiers (*fiabilité*);

- Ajustement du taux de salaire pour les employés de métiers : classe A -majoration de 3,73 \$/h, Classe B - majoration de 2,61 \$/h et Classe C - majoration de 1,59 \$/h;
- Technicien E/I

La passation d'un niveau à l'autre est selon le même principe que le guide de classification des métiers, soit 2 ans par niveau.

- Niveau 1 : passe de 38,44 \$/h à 45 \$/h
- Niveau 2 : 48,50\$/h
- Niveau 3 : 52 \$/h

L'usine West Rock de La Tuque emploie plus de 250 membres d'Unifor et fabrique du carton pour l'emballage et le secteur alimentaire.

SECTION LOCALE 299

Lauzon Planchers de bois exclusifs inc.

Les 55 membres de l'unité de la section locale 299 ont ratifié à 84 % une entente de principe conclue en mars.

Il faut rappeler que l'employeur avait auparavant forcé un vote sur une offre finale. Offre qui avait été rejetée dans une proportion de 95 %. Armé d'un mandat de grève quasi unanime, le comité est retourné à la table de négociation afin d'obtenir une entente de principe avec l'employeur.

Voici quelques faits saillants de cette entente :

- Un montant forfaitaire de 1000 \$ pour l'année 2020;
- Une augmentation de 3 % pour l'année 2021 et des ajustements de 3 \$ aux employés de l'entretien le tout rétroactif au mois de juin 2021;
- Une bonification de la participation de l'employeur au régime de retraite;
- Une prime à l'heure majorée en fonction de l'ancienneté;
- Une prime d'assiduité de l'ordre de 100 \$ par mois;
- Une augmentation des montants octroyés pour les équipements de sécurité et les outils des salariés de l'entretien.

Comme son nom l'indique, cette entreprise œuvre dans la fabrication de planchers en bois. Elle est située à St-Norbert.

Cascades Emballage carton-caisse

Montréal

En février dernier, les 110 membres ont ratifié une entente dans une proportion de 86 %. La nouvelle convention collective comprend de nombreuses améliorations.

Voici quelques faits saillants de cette entente :

- Augmentation de salaire rétroactive de 1,75 % pour 2020, puis 2,5 % pour 2021, 2,5 % pour 2022 et 2,75 % pour 2023;
- Bonification de la participation de l'employeur au régime de retraite;
- Ajout d'une banque d'heures supplémentaires;
- Local à l'usage exclusif du syndicat;
- Deux congés mobiles supplémentaires;
- Ajout du 24 décembre dans la liste des fériés;
- Nombreuses améliorations en santé et sécurité;
- Mise en place du poste d'intervenante auprès des femmes.

Cette entreprise, située sur la rue Viau à Montréal, œuvre dans la fabrication de boîtes d'emballage en carton de toutes sortes.

SECTION LOCALE 700

Métalus inc.

À la fin novembre, les membres de Métalus inc. de la section locale 700 ont ratifié dans une proportion de 76 % une entente de principe.

Les membres avaient majoritairement refusé une première offre de l'employeur. Suite à un processus de conciliation, les parties auront finalement conclu une nouvelle convention qui comporte plusieurs améliorations.

Notamment :

- Un rattrapage salarial de 2 \$/heure rétroactif au mois de mai 2021;
- Des augmentations salariales de 0,55 \$ pour 2022 et 0,55 \$ pour 2023;
- Une convention de 3 ans;
- L'amélioration de différentes primes;
- L'ajout de primes d'ancienneté de 0,20 \$ à 0,50 \$ de l'heure en fonction des années;
- Une sixième semaine de vacances après 20 ans au lieu de 25;
- La bonification de la contribution de l'employeur au Fonds de solidarité FTQ
- Et de nombreux autres gains.



Environ 80 membres travaillent à l'usine Métalus de Drummondville dans le domaine de la transformation métallique.

Alumico métal et oxydation inc.

Les membres de l'unité Alumico Métal et Oxydation de la section locale 700 ont ratifié une nouvelle convention collective au cours du mois de février dernier. Ce vote est intervenu à la suite d'une entente entre les parties et alors qu'un vote de grève avait été appuyé à 96 %.

Voici quelques faits saillants de cette entente :

- Ajout d'une clause contre le harcèlement psychologique;
- Amélioration de l'accessibilité au Fonds de solidarité FTQ;
- Bonification des primes de soir, de nuit et de chef d'équipe;
- Augmentation de salaire de 3 %, 3 % et 3 % ainsi qu'un montant rétroactif à la signature;
- Convention collective de 3 ans.

Basée à Montréal, Alumico est une entreprise manufacturière québécoise qui offre des produits d'aluminium architecturaux pour les projets commerciaux, institutionnels et résidentiels. Le groupe compte 44 membres à leur emploi.

SECTION LOCALE 510

- Pratt & Whitney Canada Cie

Négociée à la fin de 2021, voici quelques faits saillants de cette entente :

- Investissement de 160 millions \$
- Trois fenêtres pour des départs à la retraite anticipée au cours de la convention de cinq ans;
- La bonification de la rente du régime de retraite;

- La bonification au régime d'épargne;
- Des augmentations salariales totales de plus de 12 %;
- Un congé de maladie additionnel de 8 heures;
- La troisième semaine de congé après un an de service continu (au lieu de trois);
- Une majoration importante de la rente d'invalidité long-terme pour les salariés actuels et futurs;
- Et de nombreux autres.

SECTION LOCALE 1044

- Sanimax EEI inc.

En décembre dernier, les membres de l'unité Sanimax EEI de la section locale 1044 ont accepté un nouveau contrat de travail dans une proportion de 98 %. Il faut préciser qu'il s'agissait d'une deuxième entente de principe alors qu'une première avait été refusée auparavant.

La convention collective de trois ans, rétroactive au 26 juillet 2021, inclue notamment :

La rémunération de la période de repas, ce qui était le fait marquant de cette négociation;
Des augmentations de salaire de près de 17 %, dont 10,2 % la première année, portant ainsi le salaire d'un camionneur à 30 \$ et plus de l'heure;
Une bonification du régime de retraite, des assurances collectives et des congés;
L'abolition du statut de temps partiel alors que tous les emplois seront dorénavant des emplois permanents et temps pleins;
Le doublement de plusieurs primes, dont celle pour la formation;
Hausse de la prime de quart à 2,25 \$ de l'heure.

Nous représentons 90 membres dans ce groupe composé principalement de camionneurs.



NÉGOCIATIONS EN COURS

Même de rien, ce sont près de 20 000 travailleuses et travailleurs membres d'Unifor au Québec uniquement qui sont en négociation présentement.

BELL CANADA - EMPLOYÉS DE BUREAU

La négociation qui aurait dû commencer en automne a été retardée en raison d'une mésentente sur le nombre de personnel nécessaire en cas de conflit (services essentiels). Mais cette question a finalement été réglée et la négociation a pu commencer.

Comme par les rondes de négociation passées, la question de la sécurité des emplois est toujours au cœur des préoccupations.

Au total nous représentons 4 200 membres dans ces unités.

BELL SOLUTIONS TECHNIQUES

Ce groupe est aussi en négociation. Nous représentons 2 000 membres au Québec et 3 000 en Ontario.

Les priorités de cette ronde de négociation sont sur les salaires, les classes d'emplois et l'horaire de travail.

VIA RAIL

Le dépôt du cahier des demandes a été fait le 17 janvier dernier. Cette négociation se fait dans un contexte difficile comme vous vous en doutez. La Covid-19 a durement affecté le transport ferroviaire. L'employeur a de nombreuses demandes de concessions.

Le contexte du maraudage de la CSN est toujours présent bien que moins actif que lors de la dernière ronde.

CONTRAT MODÈLE DE L'INDUSTRIE DU PAPIER DE L'EST DU CANADA

Du 23 au 25 mars dernier, nous avons tenu la Conférence salariale du secteur papier en préparation de la négociation du contrat modèle. Le cahier des demandes a été adopté et sans surprise, les personnes déléguées ont choisi l'employeur Produits forestiers Résolu comme compagnie cible. Les groupes sont à négocier les clauses locales relatives à chaque usine. La négociation nationale va débiter le 9 mai prochain à Montréal. Je serai le porte-parole pour le groupe.

Cette négociation concerne 12 000 membres d'Unifor au Québec qui sont dans 108 unités de négociation de tous les secteurs de la foresterie. Quelques milliers d'autres membres sont aussi impactés par ce contrat modèle en Ontario et dans les provinces maritimes.



RENCONTRES, RÉUNIONS ET AFFAIRES SYNDICALES

TOURNÉE 2022 DU DIRECTEUR QUÉBÉCOIS

Nous avons tenu neuf rencontres dans le cadre de la tournée du directeur québécois dont quatre de manières virtuelles et cinq en personne. Nous avons rencontré plus de 350 membres de nos sections locales au cours de l'exercice. La tournée est toujours aussi populaire surtout lorsque nous avons pu nous réunir en présence. En fait, lorsque nous avons tenu la première assemblée en personne sur la Rive-Sud de Montréal, cela faisait presque deux ans jour pour jour que nous avons interrompu celle de 2020 pour la raison que l'on sait. Formation juridique, informations, échanges entre nous sur la situation dans les milieux de travail, la formule est gagnante si on se fie à vos évaluations. Évidemment, puisqu'il s'agissait de ma dernière tournée, toutes ces rencontres ont été pour moi des moments très spéciaux. Vous me manquerez.

CONGRÈS EXTRAORDINAIRE POUR L'ÉLECTION À LA PRÉSIDENTIE DE NOTRE SYNDICAT

Je sais que plusieurs sections locales trouvent aberrant de devoir tenir cette rencontre alors que quelques semaines plus tard le congrès statutaire doit se tenir. Mais c'est ce que les statuts et règlements stipulent. Faute d'unanimité au sein du conseil exécutif national, il est difficile de faire autrement. Au moment de la rédaction du présent rapport, voilà où nous en étions à ce sujet.

Tout le monde est maintenant au courant que nous avons plusieurs candidats au poste de présidente nationale ou président national d'Unifor. En raison du contexte particulier que l'on connaît, j'ai pris la décision d'appuyer la consœur Lana Payne dans cette élection. Je pense qu'elle est la meilleure candidate pour défendre l'organisation et préserver la confiance des membres.

Lana a une solide expérience de syndicaliste. Elle s'implique depuis près de 30 ans dans le milieu syndical. Elle a occupé plusieurs postes dans son syndicat d'origine avant de devenir directrice de la région de l'Atlantique lors de la fondation d'Unifor. À ce titre, elle a travaillé très fort pour défendre et promouvoir les droits des travailleuses et des travailleurs.

En 2019, elle a été élue au poste de secrétaire-trésorière nationale. Elle s'est consacrée à assainir les finances du syndicat. Elle a eu à diriger le syndicat dans plusieurs crises comme celle de la Covid 19 et celle interne que nous avons vécue cet hiver. Au cours des derniers mois, j'ai eu à travailler de manière plus étroite avec Lana et j'ai appris à mieux la connaître.

Elle est une femme engagée, travaillante, qui a le sens de la collaboration, qui sait écouter les opinions divergentes et faire preuve d'empathie. Mais ne vous y trompez pas, elle sait aussi passer à l'action et prendre les décisions qui s'imposent lorsque les événements le commandent.

Je n'ai aucun doute sur ses capacités et je suis certain qu'elle fera un travail extraordinaire à la présidence. Ce serait aussi une première avec une femme élue à la tête du plus grand syndicat dans le secteur privé au Canada. Je pense que nous sommes rendus là.

Pour toutes ces raisons, je vous demande d'appuyer la consœur Lana Payne au poste de présidente de notre syndicat Unifor.

NOS SERVICES

SERVICE DU RECRUTEMENT

Voici la liste des nouvelles accréditations.

Employeurs	Section locale	Juridiction	Nb membres	Déposé le	Accrédité le
Brink's Canada Limitée (Québec)	6003	Fédéral	23	05-nov-21	15-déc-21
Corporation St-François de Jonquière	3000-Q	Provincial	1	02-déc-21	12-janv-22
Brink's Canada Limitée (Montréal)	698	Fédéral	20	16-déc-21	03-févr-22
Groupe Crête Chertsey inc.	145	Provincial	69	15-févr-22	10-mars-22
Sheraton Saint-Hyacinthe Hotel	4511	Provincial	7	15-févr-22	29-mars-22
Les Autobus Venise Ltée	700	Provincial	44	15-mars-22	08-avr-22
Garderie Tom Pouce inc.	4511	Provincial	14	17-mars-22	11-avr-22
John Lewis La Tuque		Provincial	16	25-mars-22	
Produits Kruger Sherbrooke inc.		Provincial	148	10-avr-22	

Par ailleurs plusieurs campagnes sont en cours notamment la campagne pour représenter des travailleuses et travailleurs dans les entrepôts, la campagne auprès des aides-pêcheurs et dans les usines de transformation, etc.

Comme on vous le répète souvent, vous êtes toutes et tous des recruteurs potentiels. Parlez aux membres de votre famille, à vos amies et amis et à votre entourage des avantages de la syndicalisation. Devenez des agents multiplicateurs et communiquez-nous des contacts quand vous en avez.

ÉDUCATION

Je tiens à souligner le travail de toutes les personnes qui soutiennent le service de l'éducation. Comme pour nous tous, la pandémie a apporté son lot de difficultés avec des remaniements continuels du programme.

Malgré tout, ils ont été en mesure depuis le début de la saison d'éducation en septembre 2021 et jusqu'en avril 2022, de former 1162 personnes à l'occasion de 96 formations. La saison d'éducation n'est pas encore terminée, elle se poursuit jusqu'en juillet.

Les formations en formule de résidence au centre d'éducation de Port Elgin ont aussi repris.

Finalement, j'attire votre attention sur le Programme familial qui se tiendra du 25 juillet au 5 août. Il reste encore de la place, n'hésitez pas à vous inscrire ou à inscrire des gens de votre section locale !

SITE INTERNET

Nous avons commencé à travailler sur une refonte du site Internet d'Unifor-Québec. Nous espérons pouvoir le finaliser au cours des prochains mois.

FONDS DE JUSTICE SOCIALE

Nous avons suspendu certaines donations du Fonds de justice sociale lors de l'arrivée de la pandémie. Seules les banques alimentaires et les refuges pour femmes violentées avaient été maintenus.

Après avoir communiqué avec tous les organismes que nous avons l'habitude de soutenir depuis des décennies, nous avons cependant constaté que non seulement la majorité de leurs activités ont été maintenues, mais en plus, que leurs besoins ont augmenté avec la COVID-19.

Ainsi en plus des banques alimentaires (Moisson Montréal, Québec et Saguenay et Action Nouvelle Vie) ainsi que les refuges de femmes (Maison des Femmes, Maison d'accueil le Mitan, Multi-Femmes et La Chambrée), nous avons fait des donations aux organismes suivants.



Liste des organismes – Fonds de justice sociale

Organisme	Services offerts/ projet spécifiques	Clientèle visée	Région
Maison d'hébergement Accueil communautaire jeunesse des Basses-Laurentides	Gîte, couvert et services d'accompagnement	Jeunes itinérantes et itinérants	St-Eustache
Camps Mariste	Camps de vacances	Enfants de familles à faible revenu	Montréal-Métropolitain
Handi-Apte	Sorties hors de la ville	Personnes handicapées	Sherbrooke
Rue des femmes	Maison d'hébergement	Femmes itinérantes	Montréal-Métropolitain
Motivation Jeunesse 16/18 inc.	Services aux décrocheurs scolaires	Jeunes décrocheurs	Montréal-Métropolitain
Portage	Thérapie de désintoxication	Toxicomanes	Clientèle de tout le Québec
Ailes de l'Espoir de St-Calixte	Comptoir alimentaire, meubles et vêtement	Personnes à faible revenu	Région St-Calixte
Émergo	Service de répit	Autistes et membres de leur famille	Tout le Québec
Gîte Jeunesse	Aider les adolescents et adolescentes en crise	Jeunes de 12 à 17 ans	Québec
Service d'hébergement St-Denis	Hébergement, soutien psychologique, etc.	Jeunes en difficulté (15-20 ans)	Montréal-Métropolitain
Maison Tangente	Gîte et soutien	Jeunes sans-abri de 18-25 ans	Montréal-Métropolitain
Regroupement des magasins Partage	Comptoir alimentaire	Familles à faible revenu	Montréal-Métropolitain
Projet Intervention Prostitution Québec	Prévention et sensibilisation	Jeunes	Québec
Auberge Madeleine	Maison de soutien	Femmes	Montréal-Métropolitain

MOUVEMENT DE PERSONNEL

Je suis inquiet pour les représentantes et représentants nationaux. Plusieurs d'entre eux sont ou ont été en arrêt de travail et ça me semble anormal que nous en ayons autant. Je sais que la charge de travail y est pour quelque chose et croyez-moi, il n'y a pas un jour où je ne tente pas de trouver des solutions pour soutenir les représentantes et représentants dans l'accomplissement de leurs tâches. Vous connaissez les contraintes financières auxquelles nous avons dû faire face. Nous allons continuer notre travail et avec la situation financière qui se replate, des améliorations pourront possiblement être apportées. Je continue de plaider pour augmenter le nombre de représentants au service. Nous avons au moins assuré le remplacement de tous ceux qui sont absents ou l'ont été, ce qui n'a pas toujours été le cas par le passé.

Ainsi, les représentants nationaux Sylvain Roy, Éric Titley et François Gallant sont en congé de maladie. Je leur ai personnellement demandé de prendre tout leur temps pour se remettre. Et sincèrement, j'espère qu'ils reviendront en pleine forme. Daniel St-Pierre a aussi été absent en début d'année alors qu'il était en attente d'une chirurgie. Il est actuellement en retour progressif.

Ces représentants sont remplacés par Hugues Perreault (section locale 6001), Jonathan Blais (section locale 510), Charles Saumure (section locale 81) et Marco Allard (section locale 1044).

Avec l'aide de mes adjoints, nous tentons de les soutenir en travaillant en étroite collaboration avec eux

et en les jumelant avec des représentants ayant plus d'expérience.

Le poste de représentant national responsable du dossier de santé et sécurité, ce qui inclut la coordination du SDAT, qu'occupait Daniel Cloutier sera dorénavant assumé par Me Hugo Desgagné qui quitte son poste au FRSQ.

Comme tout le monde le sait maintenant, Me Louis-Hélène Guimond qui était avocate au service juridique nous a quitté le 1^{er} avril dernier pour devenir arbitre de griefs. Elle sera remplacée par Me Francis Rouleau qui a commencé le travail le 19 avril dernier.

Nous avons accueilli au service du FRSQ une nouvelle avocate, Shanou Désilets ainsi qu'une nouvelle adjointe Leslie-Sabrina Grah-Monroy. Me Julien Gendron-Tardif viendra compléter l'équipe en remplacement d'Hugo Desgagné.

Au moment de la rédaction du présent rapport, nous étions dans le processus de sélection de la personne qui remplacera la responsable du service des communications, Marie-Andrée L'Heureux, alors qu'elle prendra sa retraite au mois de novembre prochain.

Tout récemment, Denise Mekpato qui est adjointe administrative à la direction, nous a annoncé qu'elle nous quittait pour relever de nouveaux défis. C'est avec tristesse que nous assistons à son départ car elle va beaucoup nous manquer. Mais nous sommes aussi très heureux pour elle, alors qu'elle trace son chemin pour réaliser ses objectifs de carrière.



CONCLUSION

C'est un moment spécial pour moi. Après plus de 41 ans d'implication syndicale, je suis fier d'avoir eu le privilège et l'honneur de vous représenter.

J'ai eu la chance de travailler avec des gens formidables, des gens dévoués comme dirigeantes et dirigeants de sections locales, membres de comités de négociation ou tout simplement militantes et militants.

J'ai développé de profondes amitiés avec plusieurs d'entre vous.

Je veux aujourd'hui vous dire merci. Merci de votre collaboration

On ne s'en cachera pas, notre travail comporte des moments difficiles. Des faillites, des fermetures, des pertes d'emplois, des conflits de travail, j'en ai eu mon lot, je peux vous l'assurer. Mais je peux dire que malgré toutes ces embûches, la majorité de mes souvenirs sont et demeureront positifs.

Ç'a été un plaisir et un honneur de vous accompagner et d'avoir pu vous aider à affronter les tempêtes pendant toutes ces années

Je l'ai souvent répété, je me suis concentré à défendre l'intérêt des membres avant toute chose. Cet ob-

jectif m'a toujours habité. Et je peux affirmer sans détour que je partirai la tête haute, avec le sentiment d'avoir donné le meilleur de moi-même et surtout, convaincu d'avoir placé en tout temps l'intérêt des membres et de l'organisation en tête de liste.

Si je quitte mes fonctions de directeur québécois d'Unifor, sachez que je demeurerai un fier défenseur de notre syndicat pour toujours.

En terminant, je vous rappelle que nous avons bien des projets en cours. De grandes négociations, un lock-out pour la défense des droits syndicaux et n'oublions pas l'élection québécoise, pour ne nommer que ceux-là.

Demeurez forts, unis et toujours aussi déterminés à défendre nos membres et à faire progresser les droits des travailleuses et travailleurs. Je nous souhaite le meilleur pour les années à venir.

Longue vie à Unifor.

Solidarité,

RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATION 1 - CAMPAGNE ÉLECTORALE QUÉBÉCOISE 2022

Que les sections locales s'engagent à nommer des personnes responsables de la mobilisation en vue des prochaines élections québécoises, le 3 octobre 2022. Ces personnes militantes et militants devront notamment participer avec l'équipe de mobilisation de la FTQ aux activités de représentation auprès des personnes candidates.

RECOMMANDATION 2 - CRISE CLIMATIQUE ET TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Que le Conseil québécois soutienne les activités du Groupe de travail national sur le climat et les travaux réalisés en collaboration avec la FTQ.

Que les sections locales d'Unifor confient à une personne ou à un comité permanent de leur section locale la tâche de déployer des efforts pour protéger et renforcer leur milieu de travail face aux enjeux posés par la crise climatique et la transition énergétique, notamment :

- En procédant à une évaluation locale (entreprise ou milieu de travail) des risques avec le soutien du Groupe de travail sur le climat;
- En créant un espace de conversation avec les membres pour discuter des impacts et des pistes de solution applicables à leur milieu de travail ou secteur d'activité;
- En assurant la liaison avec le Groupe de travail sur le climat d'Unifor.

Qu'Unifor-Québec organise la tenue d'une journée de travail portant sur l'implication des travailleuses et des travailleurs en lien avec les enjeux de la crise climatique et de la transition énergétique :

- En conviant les personnes responsables identifiées par les sections locales et les membres du Comité santé, sécurité et environnement (CSSE) à un évènement qui serait tenu en marge d'un Conseil québécois.

Que les sections locales d'Unifor présentent des propositions de négociation concernant l'adaptation des milieux de travail aux enjeux posés par la crise climatique et la transition énergétique, quand et où elles peuvent être réalisées :

- En se basant sur des exemples de clauses types développées par le Groupe de travail sur le climat pouvant intégrer les éléments suivants :
- une déclaration commune reconnaissant la nécessité d'une approche collaborative et consultative;
- La réalisation d'une évaluation des risques effectuée par un tiers et dont les résultats seraient communiqués au syndicat;
- la mise en place d'un comité paritaire et d'une démarche structurée de consultation et de planification ayant pour but d'adapter et d'assurer la pérennité des milieux de travail tout en soutenant les travailleuses et travailleurs.

RECOMMANDATION 3 - APPUI À LA CAMPAGNE DANS LE SECTEUR DU RAIL

Que les sections locales participent à la campagne « Remettre le Canada sur ses rails » en distribuant l'information et en invitant leurs membres à passer à l'action.

RECOMMANDATION 4 - POUR UN SYNDICALISME ANTIRACISTE

Que les sections locales étudient la pertinence de mettre en place un plan d'action inspiré des recommandations formulées dans le document de la FTQ intitulé « Pour un syndicalisme antiraciste, sans compromis ». Le document est disponible sur le site de la FTQ au www.ftq.qc.ca/syndicalismeantiraciste.



Point des activités du directeur québécois (Décembre 2021 à Avril 2022)

DATE	ÉVÈNEMENT
26 novembre	Rencontre avec Daniel Boyer et Gerry Boutin
6 déc. 2021	Rencontre avec la section locale 98
6 déc. 2021	Rencontre avec Louise-Hélène Guimond
6 déc. 2021	Rencontre avec Myriam Germain et Hugo Desgagné A/S : Équité en emploi et équité salariale
6 déc. 2021	Rencontre avec Plancher Lauzon : présentation analyse financière
6 déc. 2021	Veillée – Agir pour mettre fin à la violence sexiste
7 déc. 2021	Conseil d’administration Gestion Solifor inc.
9 déc. 2021	Rencontre avec Michel Clavette, section locale 698
9 déc. 2021	Rencontre du Comité consultatif du travail et de la main-d’œuvre (CCTM)
9 déc. 2021	Rencontre avec Uniboard : PNLNA-CASS
10 déc. 2021	Rencontre avec Plancher Lauzon et l’exécutif syndical
10 déc. 2021	Assurance-emploi - Formation au lobbying
13 déc. 2021	Lobby assurance-emploi avec le député Richard Martel
13 déc. 2021	Lobby assurance-emploi avec la députée Annie Koutrakis
13 déc. 2021	Conseil d’administration du Fonds immobilier FTQ
14 déc. 2021	Rencontre du Groupe de travail sur la campagne anti-briseurs de grève
15 déc. 2021	Groupe Lacasse - Présentation analyse financière
16 déc. 2021	Lobby Assurance emploi avec la députée Louise Chabot
17 déc. 2021	Rencontre avec Groupe Lacasse et l’exécutif syndical : Présentation analyse financière
17 déc. 2021	Lobby Assurance emploi avec la députée Claude de Bellefeuille
20 déc. 2021	Bureau FTQ
23 déc. 2021	Conseil d’administration du Fonds de solidarité FTQ
10 janvier	Réunion de direction Unifor-Québec
10 janvier	Rencontre avec le ministre de l’Économie et de l’Innovation, Pierre Fitzgibbon
11 janvier	Rencontre de l’exécutif du conseil québécois
17 janvier	Conseil d’administration du Fonds immobilier FTQ
18 – 20 janv.	Réunion des dirigeants d’Unifor
24 janvier	Bureau FTQ
29 janvier	Réunion avec les dirigeantes et dirigeants nationaux élus - Lana Payne, Gavin McGarrigle, Naureen Rizvi, Linda McNeil et Nini Jones
1er février	Conseil exécutif national (CEN)
1er février	Réunion extraordinaire du Conseil d’administration de Gestion Solifor inc.
2 février	Rencontre avec Uniboard
2 février	Réunion avec les représentants nationaux de PF Résolu
2 février	Présentation économique pour la conférence salariale

2 février	Conciliation - Groupe CRH - Ash Grove
4 février	Réunion du Comité retraite et assurances FTQ
4 février	Rencontre pour remplacement de la traductrice Nathalie Dyke
7 février	Tournée régionale du directeur québécois - Rive-Nord de Montréal
7 février	Rencontre des dirigeants d'Unifor
7 février	Rencontre avec Louise-Hélène Guimond : suivi décision Amos
8 février	Tournée régionale du directeur québécois - Gatineau
8 février	Ouverture des négociations des employées de bureau chez Bell
8 février	Réunion des dirigeants d'Unifor
8 février	Conseil exécutif national (CEN)
10 février	Entrevues pour l'embauche d'une adjointe de service
10 février	Entrevues pour l'embauche d'une adjointe au SDAT
10 février	Groupe de travail sur la COVID-19
10 février	Rencontre du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM)
10 février	Rencontre avec les dirigeantes et dirigeants nationaux élus (Lana Payne, Gavin McGarrigle, Naureen Rizvi, Linda McNeil et Nini Jones)
11 février	Rencontre du comité d'arbitrage de griefs FTQ
11 février	Rencontre avec les représentants nationaux de PF Résolu
11 février	Formation sur l'équité en matière d'emploi
11 février	Réunion des dirigeants d'Unifor
14 février	Rencontre avec la section locale 700 et David Maden
14 février	Conseil d'administration du Fonds immobilier FTQ
14 février	Rencontre avec les dirigeantes et dirigeants nationaux élus (Lana Payne, Gavin McGarrigle, Naureen Rizvi, Linda McNeil et Nini Jones)
15 février	Tournée régionale du directeur québécois - Québec
15 février	Caucus de préparation - Bell
15 février	Rencontre avec Marc Rousseau, Benoît Lapointe et Yves Guérette
15 février	Conseil exécutif national (CEN)
15 février	Rencontre de lancement de la mise à jour du plan stratégique de Solifor
15 février	Ouverture des négociations de Bell
16 février	Tournée régionale du directeur québécois - Trois-Rivières
16 février	Rencontre du comité assurance-emploi FTQ
17 février	Rencontre avec GreenShield
17 février	Réunion du comité de planification stratégique
17 février	Rencontre dirigeantes et dirigeants de la FTQ
18 février	Formation avec Me Claude Rivest Négociation première convention collective
18 février	Réunion de l'exécutif du Conseil québécois
18 février	Rencontre avec l'équipe du FRSQ



21 février	Rencontre sur les comités sectoriels de la main-d'œuvre et les laboratoires de transition juste
21 février	Bureau FTQ
23 février	Conseil général FTQ
24 février	Conseil d'administration du Fonds de solidarité FTQ
24 février	Webinaire sur l'obligation de vaccination, politiques relatives à la COVID-19 et stade actuel de la pandémie
25 février	Rencontre avec Daniel Cloutier
25 février	Réunion des dirigeants d'Unifor
28 février	Rencontre Lebel-sur-Quevillon
2 mars	Rencontre avec Lana Payne, Gavin McGarrigle, Naureen Rizvi, Linda McNeil
3 mars	Rencontre Unifor-Québec : Changements climatiques et transition juste
3 mars	Rencontre avec Lana Payne, Roxanne Dubois et Sari Sairanen
4 mars	Rencontre sur le mandat du comité de rémunération FTQ
4 mars	Entrevue plan stratégique Solifor
7 mars	Tournée régionale du directeur québécois en personne (en personne) – Rive-Sud de Montréal
8 mars	Analyse financière et mandat avec Anouk Collet, Sylvie Nelson et Charles St-Aubin
8 mars	Rencontre avec Uniboard - Entente de prolongation 4+3 / Projet Renaissance Val-d'Or
9 mars	Tournée régionale du directeur québécois – Montréal (en personne)
10 mars	Comité de planification stratégique
10 mars	Rencontre IndustriAll : présentation du conflit Ash Grove
10 mars	Rencontre de comité de retraite PF Résolu
10 mars	Rencontre du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM)
10 mars	Réunion avec les dirigeantes et dirigeants nationaux élus - Lana Payne, Gavin McGarrigle, Naureen Rizvi, Linda McNeil
11 mars	Rencontre du comité aviseur FRSQ
11 mars	Préparation d'arbitrage SL 170-Q avec Jean-Rod Morin
11 mars	Rencontre avec Louise-Hélène Guimond
11 mars	Rencontre avec Lana Payne, Gavin McGarrigle, Naureen Rizvi, Linda McNeil
12 mars	Conseil exécutif national (CEN)
14 mars	Tournée régionale du directeur québécois (en personne) - Amos
15 mars	Tournée régionale du directeur québécois (en personne) – Rivière-du-Loup
16 mars	Tournée régionale du directeur québécois (en personne) - Saguenay
17 mars	Réunion de l'exécutif du conseil québécois
17 mars	Rencontre avec Colin L'Ériger : entrevue 33e congrès FTQ
17 mars	Réunion des représentantes nationales et représentants nationaux
17 mars	Rencontre à la banque TD

17 mars	Rencontre avec Marc Rousseau, Benoît Lapointe, Yves Guérette
19 mars	Rencontre avec Lana Payne, Gavin McGarrigle, Naureen Rizvi, Linda McNeil
20 mars	Réunion des dirigeants
21 - 23 mars	Conseil exécutif national (CEN)
22 mars	Réunion des dirigeants
23 et 24 mars	Conférence sur les politiques salariales du secteur des pâtes et papier de l'Est du Canada
25 mars	Réunion du personnel
30 mars	Rencontre avec Anouk Collet, Sylvie Nelson et Charles St-Aubin
30 mars	Rencontre avec Yves Guérette
30 mars	Rencontre avec Lana Payne
30 mars	Comité de planification stratégique (CPS)
30 mars	Négociation Domtar
31 mars	Conseil d'administration du Fonds de solidarité FTQ
1er avril	Manifestation en soutien aux membres de la section locale 177
4 avril	Réunion de l'exécutif du conseil québécois
4 avril	Réunion - Consultation Caribou
5 avril	Assemblée générale avec la section locale 1492 - Lebel-sur-Quévillon
7 avril	Rencontre avec Véronique Yvon, député de Joliette
7 avril	Conseil d'administration Gestion Solifor inc.
7 avril	Rencontre avec Rejean Paré et Martin Dugas : Dossier Remabec
8 avril	Rencontre du comité aviseur de la FTQ
8 avril	Rencontre avec Daniel Cloutier
8 avril	Rencontre avec Me Claude Tardif et Mike Bélanger
9 avril	Rencontre avec Lana Payne
10 avril	Réunion Domtar
11 - 13 avril	Conseil exécutif national (CEN)
13 avril	Conseil d'administration stratégique du Fonds de solidarité FTQ
14 avril	Conciliation CRH - Ash Grove
14 avril	Réunion Comité retraite et assurances FTQ
14 avril	Rencontre du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM)
19 avril	Conseil d'administration du Fonds immobilier FTQ
21 avril	Rencontre du groupe de travail pour la lutte contre les briseurs de grève
25 avril	Bureau FTQ
25 avril	Comité de planification stratégique (CPS)
26 avril	Rencontre des représentantes nationales et représentants nationaux
27 avril	Session de travail sur la planification stratégique de Solifor
28 avril	Conseil d'administration du Fonds de solidarité FTQ



The main body of the page is a large, empty white space, indicating that the content has not been rendered or is missing.



UNIFOR

Québec

uniforquebec.org



facebook.com/UniforQuebec



twitter.com/uniforquebec | [@uniforquebec](https://twitter.com/uniforquebec)

