

# Rapport du DIRECTEUR QUÉBÉCOIS

**DANIEL CLOUTIER**

17<sup>e</sup> CONSEIL QUÉBÉCOIS D'UNIFOR  
25 AU 27 NOVEMBRE 2022 - MONTRÉAL



**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](mailto:infoquebec@unifor.org)**  
**[www.uniforquebec.org](http://www.uniforquebec.org)**

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

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>3</b>
<b>CONGRÈS STATUTAIRE À TORONTO</b> .....	<b>4</b>
<b>ÉLECTIONS PROVINCIALES</b> .....	<b>6</b>
<b>CARIBOUS FORESTIERS ET MONTAGNARDS</b> .....	<b>6</b>
<b>INFLATION</b> .....	<b>7</b>
<b>CONFLITS DE TRAVAIL</b> .....	<b>8</b>
Bois Chic-Chocs (Damabois) .....	8
Transervice .....	9
Ash Grove .....	10
Activité de mobilisation pour Bell Solutions techniques .....	10
Novabus .....	11
Nexans .....	11
Bell Canada - Employées de bureau .....	11
<b>NÉGOCIATIONS</b> .....	<b>12</b>
CN .....	12
Bombardier .....	12
Bell Solutions techniques .....	13
Programme national de l'énergie .....	13

<b>LOBBY ET CAMPAGNES</b> .....	<b>14</b>
Semaine de lobby à Ottawa .....	14
Loi anti-briseurs de grève au fédéral .....	14
Mettons fin au transfert de contrats dans les aéroports du Canada .....	15
Remettre le Canada sur les rails. Investir dans le transport ferroviaires de passagers .....	16
Adoptez un lockouté .....	17
Nos télécoms nos emplois .....	17
Campagne de boycottage des électroménagers de marque GE, Hotpoint, McLary et Moffat ...	17
Congrès de la FTQ .....	18
 <b>RECRUTEMENT</b> .....	 <b>19</b>
 <b>ÉTATS DU SYNDICAT AU QUÉBEC</b> .....	 <b>20</b>
Embauche et mouvement de personnel .....	20
Camp familial à Port Elgin .....	20
 <b>CONCLUSION ET REMERCIEMENTS</b> .....	 <b>21</b>
 <b>RECOMMANDATIONS</b> .....	 <b>22</b>
Recommandation 1 - Droits liés à la santé sexuelle et reproductive .....	22
Recommandation 2 - Appui aux femmes iraniennes .....	23





## INTRODUCTION

Consœurs, confrères, camarades,

Je suis très content de vous voir toutes et tous à ce 17<sup>e</sup> Conseil québécois. C'est une occasion privilégiée de nous rencontrer, de discuter et de débattre des enjeux qui nous préoccupent. C'est aussi une occasion de développer des liens d'amitié et de solidarité qui sont si nécessaires à l'accomplissement de nos missions. N'hésitez donc pas à prendre la parole, à faire valoir votre point de vue, à poser les questions qui s'imposent, ceci, tout en partageant de bons moments avec vos collègues et ami.e.s. N'hésitez pas non plus à venir me voir, à me poser vos questions, à me partager vos commentaires. C'est avec plaisir que je prendrai un moment en votre compagnie, et si l'enjeu dont vous voulez me parler nécessite plus de temps, nous pourrions planifier des rencontres afin d'aller au fond des choses.

Ce conseil est votre conseil, cette famille est votre famille. Je souhaite que vous vous y sentiez bien, en sécurité, que vous y trouviez votre place, sans tabou et avec la conviction que votre parole y sera entendue. Je m'y engage personnellement.

Pour mon premier rapport en tant que directeur québécois, j'aborderai les enjeux et les actions qui nous ont occupés depuis le dernier Conseil québécois tenu en avril dernier, de même que quelques recommandations que nous jugeons nécessaires de vous partager dans le but de planifier nos actions et engagements pour les mois à venir, ou tout simplement pour vous faire part d'enjeux qui selon nous, nécessite notre engagement. N'hésitez pas à le commenter, à le questionner, ou même à le critiquer. Ces commentaires, questions et critiques me sont essentiels afin de répondre à vos attentes d'une part, mais aussi à devenir meilleur dans mon rôle de directeur.

Sur ce, merci de prendre le temps de me lire, et bon conseil québécois.

## CONGRÈS STATUTAIRE À TORONTO



Je tiens tout d'abord à revenir sur le dernier congrès statutaire. Un congrès historique de bien des façons. Tout d'abord, parce que la très grande majorité du congrès s'est tenu en français. Pouvez-vous imaginer cela, un congrès en français, à Toronto! En effet, j'ai vécu toute une expérience en ayant la chance de présider le congrès national dans **notre** langue. Je crois que les membres du Québec, ainsi que les francophones hors Québec ont adoré, et sans vouloir me lancer des fleurs, plusieurs, y compris les anglophones, ont trouvé que j'avais fait un bon travail. La résultante en a été que beaucoup d'anglophones ont compris ce que nous vivons depuis plusieurs années : le décalage de quelques secondes entre la personne au microphone et la traduction, l'inconfort de porter des écouteurs toute la journée, les problèmes de sons, et j'en passe. Je suis convaincu que cette prise de conscience facilitera l'augmentation de la présence francophone dans l'organisation des événements de ce genre dans le futur.

Historique également, car nous avons élu la première femme à la tête du plus gros syndicat du secteur privé au pays, ce qui est tout à notre honneur. Lana n'a pas été élue parce qu'elle était

une femme, mais bien parce qu'elle était, et de loin, la meilleure personne pour occuper ce poste. Laissez-moi vous dire que depuis cette élection, elle me convainc un peu plus chaque jour que nous avons fait le bon choix. Son leadership, son courage, son travail infatigable, sa maîtrise des enjeux, son ouverture et sa bienveillance sont toutes des qualités qui font d'elle une leader d'exception. Nous pouvons en être fiers.

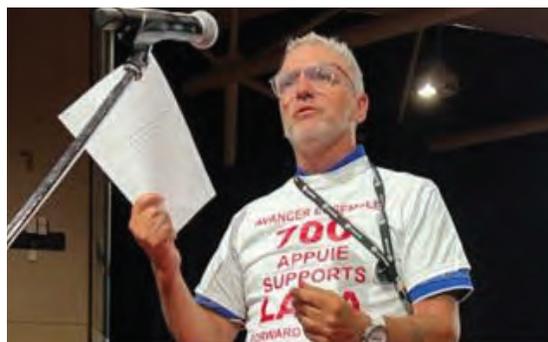
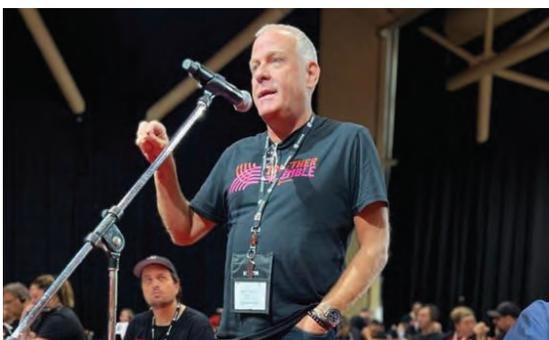
Historique aussi par la place que nous y avons prise. Les membres du Québec n'ont pas eu peur de prendre les micros, se sont coordonnés afin de défendre les enjeux qui nous tenaient à cœur, et on fait preuve d'une présence exemplaire. Nous avons été remarqués, et dans le bon sens. Nos collègues du reste du pays savent maintenant que nous sommes un joueur incontournable qui peut être un atout majeur dans une équipe. Ils ont compris que nous avons pris cette place pour la garder... On ne peut pas remettre la pâte à dents dans le tube comme on dit.

Je tiens finalement à vous remercier et à souligner l'appui indéfectible que vous avez démontré tout au long du conflit de travail avec Ash Grove. Notre



marche tenue au centre-ville de Toronto lors du congrès statutaire a fait du bruit. L'ensemble de la délégation québécoise s'y trouvait, accompagné de milliers de nos consœurs et confrères du reste du Canada. Et que dire de votre appui financier. Plus de 100 000\$ en dons lors d'une seule après-midi de congrès. Vous avez fait preuve d'une solidarité remarquable. Je ne peux non plus passer sous silence le geste de générosité incroyable qu'ont eu nos membres alors également en grève chez Hydro One au Manitoba. Ils ont refusé leur part des dons de grève pour tout remettre à nos membres de la section locale 177. Quelle marque exceptionnelle de solidarité.

Bref, j'imagine que vous vous joindrez à moi en disant que ce congrès de 2022 a été exceptionnel. C'est grâce à vous.



## ÉLECTIONS PROVINCIALES

L'élection provinciale du 3 octobre dernier a confirmé ce que nous savions déjà : notre mode de scrutin doit être modifié. Alors qu'une majorité de Québécoises et Québécois n'ont pas voté pour la CAQ, le gouvernement de François Legault entamera la prochaine législature avec une majorité écrasante de député.e.s. Unifor a milité, a fait campagne et continuera de le faire pour modifier notre mode de scrutin, tant au provincial qu'au fédéral. Nous étions d'ailleurs présents à un rassemblement en marge du débat des chefs durant cette campagne électorale pour exiger un nouveau mode de scrutin. Nous avons bien sûr l'intention de travailler avec le



gouvernement élu, mais également d'agir comme chien de garde de la société civile et nous assurer que le gouvernement Legault ne fera pas reculer nos droits ouvriers. S'ils tentent de nous faire reculer, ils nous trouveront sur leur chemin.

## CARIBOUS FORESTIERS ET MONTAGNARDS

Le gouvernement de la CAQ a donné le mandat à une commission indépendante de tenir des consultations publiques et de lui fournir des recommandations en vue de l'élaboration d'une stratégie de préservation des populations de caribous forestiers et montagnards. Unifor a présenté son mémoire aux commissaires lors d'une rencontre exclusive. Notre position vise la recherche d'un équilibre entre écologie et économie. Nous exigeons la mise en place de mesures de soutien planifiées et adaptées afin de limiter au maximum les effets des initiatives de protection des caribous sur les travailleurs et les communautés forestières. Les recommandations mises de l'avant par Unifor portent notamment sur :

- Plus de recherche appliquée en forêt et des inventaires de populations plus rigoureux;
- Des analyses détaillées sur l'impact des potentielles restrictions d'approvisionnement;
- La planification de mesures d'atténuation de ces impacts sur les usines et travailleurs;
- L'intégration de mécanismes de concertation impliquant les travailleurs.

Le rapport final de la commission dévoilé à la fin du mois d'août s'est révélé très décevant. Sur 35

recommandations, à peine 1 seule évoquait les impacts sur les travailleurs. Pire, le scénario de protection retenu comme base minimale par la commission pourrait engendrer des pertes de près de 2000 emplois directs dans les régions forestières selon une étude commandée par le gouvernement.

Unifor a rassemblé les intervenants de l'industrie et des municipalités régionales et multiplié les représentations auprès des élus dans un contexte marqué par la dernière campagne électorale. Notre mécontentement à l'égard du résultat de la commission a été entendu jusqu'au bureau du premier ministre.

Si les recommandations du rapport de la commission ne sont pas contraignantes, elles seront rappelées à coup sûr par de nombreux groupes de pression et la menace d'un décret fédéral en vertu de la Loi sur les espèces en péril demeure. Québec devra agir et prévoit de déposer sa stratégie d'ici l'été 2023. Unifor a pris acte des récents changements aux portefeuilles ministériels et de l'arrivée d'une nouvelle ministre responsable du dossier de la forêt, Maïté Blanchette Vézina. Nous entendons maintenir la pression dans ce dossier au cours des semaines et mois à venir.



## INFLATION

Depuis le début de l'année 2022, la situation de l'inflation est probablement le sujet qui retient le plus l'attention, particulièrement aux tables de négociation. Alors qu'au Québec la moyenne annuelle de l'inflation s'est élevée à 0,8% en 2020 au plus fort de la pandémie, à 3,8% au moment où s'amorçait la reprise économique en 2021, elle atteint une moyenne de 6,7% depuis les 9 premiers mois de 2022. C'est du jamais vu en 25 ans.

Si ce taux impressionne, c'est justement parce que les deux dernières décennies nous ont habituées à une inflation faible et relativement stable. Toutefois, rappelons-nous que ça n'a pas toujours été le cas. Les années 70 et 80 ont été marquées par des taux beaucoup plus volatiles. Est-ce le retour du balancier? Allons-nous revenir à un monde marqué par plus d'instabilité et de turbulences? Il est encore tôt pour répondre de manière définitive à ces questions, mais une chose est certaine, nous devons nous préparer à cette éventualité. Il nous faut mieux comprendre les facteurs en jeu et évaluer les mérites des stratégies qui permettent d'atténuer ces risques pour nos membres tout en protégeant leur pouvoir d'achat.

C'est dans ce contexte qu'Unifor a mis l'accent sur le développement de contenus de formation sur l'inflation, les facteurs économiques en cause et entrepris de dépeussier les clauses d'indexation. L'appétit pour ces contenus a été au rendez-vous.

Près de 150 personnes ont participé aux différents séminaires organisés par les services de l'éducation et de la recherche. De nouvelles formations et des outils additionnels sont en cours d'élaboration, restez à l'affût.

La vigilance est de mise, car les prochains mois risquent d'être mouvementés. En ce moment, la Banque du Canada intervient de manière très agressive. Celle-ci a relevé ses taux d'intérêt de 3,5% depuis le mois de mars 2022 et tout indique qu'elle n'a pas encore terminé d'agir sur les marchés. Plusieurs intervenants prévoient que ces interventions vont affaiblir l'activité économique et qu'elles risquent d'engendrer une récession à court terme.

Si ce scénario vient à se réaliser, les employeurs ne manqueront pas d'utiliser ces événements pour couper dans nos conditions de travail ou encore refuser d'honorer le rattrapage salarial qui sera dû aux travailleurs devant renégocier leurs contrats de travail dans les prochains mois. Face à ces discours, nous devons opposer des arguments solides et chiffrés qui détailleront les pertes de pouvoir d'achat déjà encourues, rappeler les enjeux de pénurie de main-d'œuvre et de rétention et tablez sur une reprise économique rapide. Unifor a les ressources et l'expertise pour vous appuyer dans vos interventions, n'hésitez pas à y recourir.



## CONFLITS DE TRAVAIL

### BOIS CHIC-CHOCS (DAMABOIS)

Les 14 employés de l'usine Bois Chic-Chocs de Cap-Chat sont en grève générale illimitée depuis le 3 novembre. La convention collective était échu depuis 2021. L'employeur avait déposé une offre finale, mais elle a été rejetée à 95 %. Les membres ont déclenché une grève générale illimitée le lendemain matin. Les membres veulent surtout obtenir la parité salariale avec les travailleurs des autres usines de sciage de la Gaspésie et du Bas-Saint-Laurent. Pour visiter le piquet de grève, rendez-vous 399 rue Louis-Landry, Cap-Chat.



### TRANSERVICE

Devant l'impossibilité de conclure une entente pour le renouvellement de leur convention collective et face à l'intransigeance de leur employeur, les membres d'Unifor de l'unité Transervice ont déclenché la grève le 31 octobre dernier. Les travailleuses et travailleurs de cette unité effectuent l'entretien et les réparations des camions de Bell un peu partout au Québec. Des activités de mobilisation ont été organisées dans les différents centres de travail en appui aux grévistes.





## ASH GROVE

La détermination et la patience des travailleuses et travailleurs de la cimenterie Ash Grove et membre de la section locale 177 d'Unifor auront finalement payé. Après 16 mois de lock-out et après avoir rejeté à deux reprises les offres de la multinationale, les 110 travailleuses et travailleurs ont entériné les recommandations du conciliateur. Ainsi le nouveau contrat de travail prévoit entre autres une hausse de salaire à la signature de 7,5 %, de 3,5 % la 2<sup>e</sup> année et une hausse équivalente à l'indice des prix à la consommation (IPC) pour la troisième année de la convention collective. Le contrat de travail doit prendre fin en octobre 2025.

Rappelons-nous que cette lutte aura permis de mettre en lumière certains manquements à la loi anti-briseurs de grève au Québec, mais aussi d'obtenir une décision importante qui est venue

étendre les dispositions anti-briseurs de grève au télétravail. Quoique cette décision soit en ce moment portée en appel, elle a quand même secoué le monde du travail. Nous continuerons à nous mobiliser et à mettre de la pression auprès des gouvernements provinciaux afin de solidifier la loi et permettre un meilleur équilibre des forces lors de conflits de travail.

Je tiens à remercier toutes les sections locales qui ont appuyé les lockoutés d'Ash Grove soit en participant aux activités de mobilisation, en les visitant sur le piquet de grève ou par un appui financier.



## ACTIVITÉ DE MOBILISATION POUR BELL SOLUTIONS TECHNIQUES

C'est sous le son des sifflets et trompettes que plus d'une centaine de membres des sections locales du Québec et de l'Ontario, des syndicats affiliés à la FTQ, des conseils régionaux de la FTQ ainsi qu'Alexandre Boulerice, député du NPD dans Rosemont-La Petite-Patrie ont manifesté le 30 août dernier, devant les bureaux de Bell Média à Montréal, en appui aux travailleuses et travailleurs de Bell Solutions techniques.

Cette activité de mobilisation avait pour objectif de passer un message à l'employeur alors que les parties sont actuellement en conciliation. Principalement, les membres de l'unité d'accréditation revendiquent de

meilleurs salaires et des horaires de travail plus stables. Ils dénoncent, par le fait même, l'embauche de 150 sous-traitants afin de pallier à un manque de main-d'œuvre alors que les parties sont en pleine négociation.

Rappelons qu'après plus de 3 mois de négociations intensives, le comité de négociation a fait la tournée des sections locales du Québec afin de présenter l'entente de principe. Avec un rejet historique de 81 %, les membres ont jugé que l'entente n'était pas à la hauteur de leurs attentes et que l'employeur devait en faire plus.



## NOVABUS

Le conflit chez Novabus a pris fin après presque 2 mois de grève. Les membres ont accepté à 86 % l’entente de principe qui leur avait été présentée en juillet dernier. Rappelons que la convention collective était échue depuis le 16 février 2022 et que les membres avaient rejeté à 99 % la dernière offre patronale, la question salariale et le respect des travailleurs et travailleuses étant au cœur des points d’achoppements.



## NEXANS

Devant l’impossibilité de conclure une entente pour le renouvellement de leur convention collective les membres de la section locale 636Q d’Unifor avaient déclenché la grève dans la nuit du 31 août au 1 septembre. Après 2 semaines de grève, les membres ont accepté à 71 % l’entente de principe intervenue entre Unifor et Nexans .



## BELL CANADA -EMPLOYÉES DE BUREAU

Au mois de juin dernier, les 4200 membres de l’unité des employés de bureau de Bell au Québec et en Ontario, ont voté à 65 % en faveur de la grève. Il s’agissait d’un vote historique dans cette unité de Bell. Au cours des ans, Bell a déployé des efforts concertés pour réduire la taille de l’unité de négociation par attrition, la sous-traitance et d’autres formes d’érosion.

Le comité de négociation avait déclaré une impasse le 9 mai 2022, ce qui a amorcé le processus de conciliation fédéral.



Bell a tenté par toutes sortes de tactiques d’ébranler l’unité de négociation en encourageant les employés syndiqués à continuer de travailler (en télétravail) si jamais un conflit était déclenché.

Malgré tout, les parties en sont venues à une entente de principe qui fut acceptée par les membres le 18 août dernier.

# NÉGOCIATIONS



## CN

Le 19 octobre 2022 à Montréal, Unifor a entamé la négociation d'une nouvelle convention collective avec le CN.

Unifor représente environ 3 600 travailleuses et travailleurs de la section locale 100 et du conseil 4000 qui œuvrent dans les complexes ferroviaires du CN partout au Canada et au siège social de la société, y compris des mécaniciennes et mécaniciens, des grutières et grutiers, des machinistes, des électriciennes et électriciens, ainsi que des membres du personnel de bureau et du personnel administratif, des employées et employés du service client et des mécaniciennes et mécaniciens du parc de véhicule.

La convention collective de la section locale 100 et du Conseil 4000 d'Unifor expire le 31 décembre 2022.

Les deux parties se sont échangées des offres et ont convenu de se réunir pour poursuivre les négociations en novembre et en décembre. Les offres

du syndicat comprennent, sans toutefois s'y limiter, des augmentations salariales et des améliorations relatives aux avantages sociaux, ainsi qu'une solution au problème actuel du recours à la sous-traitance pour des tâches qui devraient être effectuées par des syndiqués.

## BOMBARDIER

La négociation a débuté le 24 octobre 2022. Nous négocions de façon assez intensive dans l'objectif de présenter une entente de principe ou d'obtenir un vote de grève d'ici le 20 novembre 2022. La date limite est établie à la date d'expiration de la convention collective, soit le 5 décembre 2022.





## BELL SOLUTIONS TECHNIQUES

Au moment d'écrire ce rapport, de nouvelles dates de conciliation auront lieu les 14 et 15 novembre prochain ainsi que les 21, 22 et 23 novembre en cas de nécessité.

Les parties ont conservé des discussions ouvertes tout au long du processus afin de rapprocher les parties vers une entente négociée.

Unifor a récemment appris que l'employeur planifiait l'embauche de quelques 500 techniciens pour l'année 2023. Il est évident que nous voulons que ces embauches soient faites au sein de Bell Solutions techniques et non pas de quelconque sous-traitant.

Comme mentionné plus tôt dans mon rapport, outre l'aspect des augmentations salariales, les demandes principales de nos membres sont en lien avec l'équilibre travail famille. Par exemple, plusieurs des membres de cette unité, malgré le fait qu'ils comptent 5-6-8 ou 10 ans d'ancienneté, doivent travailler 7 fins de semaine sur 8 et doivent être disponibles matin, midi et soir... En plus des stratégies de l'employeur, un autre obstacle auquel

nous devons faire face et qui mine notre capacité à utiliser pleinement notre rapport de force, est que l'employeur profite des lacunes législatives entourant le maintien des services essentiels et d'un Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) complètement embourbé, faisant en sorte que la question en litige menotte le syndicat. Il sera primordial de corriger les lacunes du maintien des services essentiels dans le cadre de l'éventuel projet de Loi anti-briseurs de grève du gouvernement fédéral.

Je veux souligner le travail acharné du comité de négociation, dirigé par Charles Saumure.

## PROGRAMME NATIONAL DE L'ÉNERGIE

Les négociations de l'entente cadre débuteront au mois de décembre 2022. Le syndicat présentera ses demandes aux différentes compagnies pétrochimiques, dont plusieurs sièges sociaux se trouvent dans la région de Sarnia en Ontario, ainsi que les différentes pétrolières dont les sièges sociaux se trouvent majoritairement à Calgary. Il s'agit d'une des négociations cadres les plus importantes pour Unifor et nous suivrons son évolution de très près.

## LOBBY ET CAMPAGNES

### SEMAINE DE LOBBY À OTTAWA

Au moment d'écrire mon rapport, les nouveaux dirigeantes et dirigeants d'Unifor dont des membres du conseil exécutif national se préparent pour une semaine de lobbying à Ottawa qui se tiendra du 14 au 17 novembre 2022.

Lors de cette rencontre, nous présenterons les recommandations du syndicat pour le budget fédéral de 2023. Nous avons cerné quatre mesures prioritaires qui nécessitent une attention urgente de la part du gouvernement dans le budget de 2023 :

- adopter une loi anti-briseurs de grève rigoureuse;
- réaliser une réforme permanente de l'assurance-emploi;
- mettre en œuvre une transition juste;
- remédier à la crise de l'accessibilité financière au Canada.

Les décisions prises par le gouvernement fédéral au cours de la prochaine année pourraient établir des bases durables pour les travailleuses et travailleurs et les industries qui font progresser l'économie vers la résilience et la prospérité à long terme pour toutes et tous.

### LOI ANTI-BRISEURS DE GRÈVE AU FÉDÉRAL

Au mois d'octobre, le ministre du Travail Seamus O'Regan a fait l'annonce d'un processus de consultation sur la législation fédérale anti-briseurs de grève. Naturellement, Unifor accueille favorablement cette annonce du ministre et nous avons l'intention de lui faire tenir parole. Ce sera d'ailleurs un de nos sujets principaux lors de notre semaine de lobby à Ottawa.

Unifor a publié, en 2021, un document intitulé « **Le bien-fondé d'une loi anti-briseurs de grève** », qui décrit les expériences du syndicat avec les briseurs de grève, présente des données internes qui montrent que le recours à des briseurs de grève par les employeurs prolonge considérablement la durée des conflits du travail, et fournit des recommandations pour une législation anti-briseurs de grève complète afin de protéger les travailleuses et travailleurs dans tous les champs d'application.

Unifor demande à tous les élus provinciaux, territoriaux et fédéraux d'adopter une loi anti-briseurs de grève, conformément à un ensemble de principes de base fondés, en partie, sur la législation



existante au Québec, en Colombie-Britannique et dans d'autres pays. Cette loi anti-briseurs de grève devrait :

- interdire aux employeurs d'avoir recours à des briseurs de grève pendant toute la durée d'une grève ou d'un lock-out légal;
- imposer des sanctions financières importantes aux employeurs qui ne se conforment pas à la loi;
- autoriser un recours limité aux travailleurs temporaires, uniquement pour entreprendre des travaux de maintenance essentiels afin de protéger l'intégrité et la sécurité du milieu de travail.

Chaque fois qu'un contrat pour un service aéroportuaire est transféré, les travailleuses et travailleurs sont obligés de postuler de nouveau leur emploi auprès de la nouvelle entreprise, subissant souvent d'importantes réductions des salaires et des avantages sociaux.

Le lancement d'un nouvel appel d'offres a un impact négatif depuis de nombreuses années sur les membres d'Unifor qui travaillent dans les aéroports. Les emplois de ces travailleuses et travailleurs ne sont actuellement pas protégés dans l'éventualité où les contrats des fournisseurs changeraient de mains.

### METTONS FIN AU TRANSFERT DE CONTRATS DANS LES AÉROPORTS DU CANADA

Le transfert de contrats consiste à confier en sous-traitance des services et à changer de fournisseur de services tous les deux ou trois ans, de manière à réduire injustement le nombre d'employés, à réduire et à faire stagner les salaires, et à limiter les droits des employés afin que l'entreprise contractante puisse économiser des coûts et augmenter ses bénéfices.

Le Parti libéral avait précédemment promis qu'il était prêt à étudier et, si nécessaire, à corriger toute lacune dans le Code canadien du travail qui pourrait rendre les travailleuses et travailleurs canadiens vulnérables.

Nous ne pouvons plus attendre. Pour mettre fin aux pires effets du transfert de contrats, Unifor demande au gouvernement d'instituer les pleins droits du successeur.



**Nous ne pouvons plus attendre. Ajoutez votre voix pour mettre fin aux transferts de contrat au Canada.**



**REMETTRE LE CANADA SUR LES RAILS.  
INVESTIR DANS LE TRANSPORT  
FERROVIAIRE DE PASSAGERS.**

La campagne conjointe « Remettre le Canada sur les rails » est une initiative du syndicat national d’Unifor, du Conseil 4000 et de la section locale 100 d’Unifor

Le service de transport ferroviaire de passagers au Canada fait face à des problèmes monumentaux. La réduction des services nuit aux usagers et entraîne une baisse de l’achalandage. Les coupes budgétaires et la vétusté de l’équipement et de l’infrastructure ajoutent au problème et compromettent la sécurité des travailleuses et travailleurs. Il est temps pour le gouvernement fédéral de créer un service national de transport ferroviaire de passagers qui est sûr, fiable et fréquent dans l’ensemble du pays et qui crée de bons emplois verts à long terme.

Le Canada a besoin d’un cadre législatif qui protège les services de transport ferroviaire de passagers publics, accessibles et sûrs et qui consacre 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.

Notre campagne vise trois principaux 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 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.

Comment le gouvernement fédéral peut revitaliser le transport ferroviaire de passagers.

1. **Adopter une loi nationale sur VIA Rail.**
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 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.



## ADOPTÉZ UN LOCKOUTÉ

La campagne Adoptez un lockouté a pris son envol au mois de juillet 2022. « Adoptez un lock-outé » signifiait que les gens s'engageaient à faire un don mensuel pour permettre aux membres de la section locale 177 de continuer leur combat. De plus, en adoptant un lock-outé, les gens recevaient chaque mois des nouvelles de la section locale et de nos familles adoptables, leur rappelant ainsi qu'il était temps de faire un don mensuel.



Cette campagne a permis d'amasser un montant total de 9 670 \$.

## NOS TÉLÉCOMS NOS EMPLOIS

Cette campagne est le parfait exemple pour démontrer que le mouvement syndical, en plus de négocier des conventions collectives ou de représenter nos membres dans des situations difficiles, a aussi pour objectif de transformer la société dans laquelle nous évoluons pour en faire un monde meilleur pour tous les travailleuses et travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou non. Dans le cas présent, nous constatons que les entreprises de télécommunications du Canada reçoivent d'une main des subventions généreuses des différents paliers de gouvernement et de l'autre main, ils délocalisent des emplois syndiqués à l'extérieur du pays. Nous sommes au tout début d'un long processus dont l'objectif est d'amener le gouvernement à obliger les entreprises qui reçoivent des subventions, à divulguer le nombre d'emplois qui sont délocalisés à l'extérieur de nos frontières. Ceci nous permettra de démontrer au gouvernement l'ampleur du problème et tenter de renverser la vapeur pour que les emplois en télécommunications soient occupés par des gens du Québec et du Canada. Plusieurs rencontres de lobby ont été faites au cours de l'hiver et du printemps avec les députés, les ministres et les

hauts fonctionnaires responsables des dossiers des télécommunications. L'objectif était de parler aussi à ceux qui influencent les travaux et c'est ce que nous avons fait.

J'en profite pour souligner le dévouement de notre confrère Marc Rousseau, président du conseil industriel des télécommunications sortant et son excellent travail dans ce dossier. Sachant que les travaux prendront encore plusieurs années, ce n'est pas l'apport d'une seule personne qui importe, mais celle de toute une équipe en constante évolution. Ceci étant dit, il était important pour nous de souligner tout le travail de défrichage auquel le confrère Rousseau a contribué et nous le remercions.

## CAMPAGNE DE BOYCOTTAGE DES ÉLECTROMÉNAGERS DE MARQUE GE, HOTPOINT, MCLARY ET MOFFAT

La campagne de boycottage des électroménagers de marques GE, Hotpoint, McLary et Moffat est toujours en cours. Je vous rappelle que le 25 août 2014, la compagnie MABE Canada a déclaré faillite entraînant une coupe de 22 % dans les rentes de retraite et la fin des assurances collectives et vie pour les retraitées et retraités. Depuis ce temps, la compagnie MABE mère, basée au Mexique, continue de produire des électroménagers de marque GE, Hotpoint, McLary et Moffat et de faire affaire au Canada sous le nom de MC Commercial comme si de rien n'était. Le syndicat Unifor, en appui aux retraitées et retraités, a décidé de lancer, en plus d'autres actions, une campagne de boycottage des produits identifiés.

Comme à chaque année, les retraités de MABE ou les bafoués de MABE comme ils aiment être appelés, se sont rassemblés devant





l'ancienne usine de MABE à Montréal afin de souligner le triste anniversaire de la faillite de leur ex- employeur. Les sections locales d'un peu partout

se sont également jointes à eux pour leur démontrer qu'ils ne sont pas seuls dans leur combat et que la grande famille d'Unifor est derrière eux.

## CONGRÈS DE LA FTQ

Le 33<sup>e</sup> Congrès de la FTQ se tiendra cette année au Palais des congrès de Montréal, du lundi 16 janvier au jeudi 19 janvier 2023.

Ce congrès sera une occasion de réfléchir et de préparer l'avenir du mouvement syndical et plus particulièrement celui de la FTQ en vue des États généraux sur le syndicalisme qui seront organisés avec les autres organisations syndicales. Avant de discuter des orientations à adopter par rapport aux défis auxquels fait face le mouvement syndical, il apparaît nécessaire de s'attarder en premier lieu aux défis qui attendent votre centrale syndicale. **C'est en nous projetant dans l'avenir que nous pourrons anticiper les changements, mieux nous y préparer, mais aussi permettre à la FTQ de demeurer une centrale forte à l'écoute des besoins de ses affiliés.**



Les sections locales d'Unifor seront également actives sur le plancher du congrès et mettront de l'avant des résolutions afin d'orienter les priorités d'action de la Centrale pour le triennat 2023-2026. Plusieurs projets de propositions sont t en cours d'élaboration et portent sur une variété d'enjeux et de secteurs, de la lutte à la sous-traitance internationale des entreprises de télécommunications au financement du transport collectif en passant par le renforcement des mécanismes de prévention en santé et sécurité au travail. Je vous rappelle que **la date limite pour déposer une résolution en vue du congrès est fixée au 1 décembre**. Si vous comptez aller de l'avant avec une proposition et avez besoin de soutien, n'hésitez pas à nous contacter.



# RECRUTEMENT

Voici la liste des nouvelles accréditations depuis le dernier Conseil québécois

Employeurs	Déposé le	Accrédité le	Nb de membres	Section locale
John Lewis La Tuque	25 mars 2022	05 mai 2022	16	128
Deschênes & Fils Ltée	3 juin 2022	15 juillet 2022	100	1044
SOPFEU Côte-Nord	3 août 2022	6 septembre 2022	69	
SOPFEU Abitibi-Témiscamingue et Baie-James	03 août 2022	6 septembre 2022	66	
SOPFEU Bas-St-Laurent Gaspésie	03 août 2022	6 septembre 2022	23	
Sobeys Entrepôts (Rouyn-Noranda) Produits Kruger Sherbrooke inc.	Contrat de service	Contrat de service	50	3094
Honda Boucherville	10 avril 2022		185	
Domaine des aînés	29 juin 2022		23	4511
Jaguar Land Rover	20 septembre 2022		70	
Blainville Mitsubishi	23 septembre 2022		11	4511
	28 octobre 2022		10	4511

L'équipe de recruteurs travaille présentement sur plusieurs campagnes de recrutement, notamment chez Amazon et Kruger Sherbrooke.



# ÉTAT DU SYNDICAT AU QUÉBEC

## EMBAUCHE ET MOUVEMENT DE PERSONNEL

Nom	Fonction
Pamela Couture	Nouvelle embauche- Adjointe de direction
Julie Cyr	Nouvelle embauche - Adjointe au SDAT
Hugues Perreault	Représentant national au service (permanent)
Jonathan Blais	Représentant national au service (permanent)
Hugo Desgagné	Changement de poste- Représentant national, responsable de la santé-sécurité au travail et environnement
Véronique Figliuzzi	Changement de poste - Représentante nationale aux communications
Mélissa Houle	Changement de poste- Coordonnatrice du SDAT

Nom	Fonction
Marc Renaud	Représentant national au service (temporaire)
Laurie Trottier-Lacourse (remplacement de Shanou Désilets)	Représentante nationale au FRSQ (temporaire)
Annie Audet (remplacement de Laurent Lévesque)	Représentante nationale au service de l'éducation (temporaire)
Marc-André Paré (remplacement de Daniel St-Pierre)	Représentant national au service (temporaire)

## CAMP FAMILIAL À PORT ELGIN

J'ai eu le privilège de participer au camp familial qui a eu lieu à Port Elgin cet été. L'édition 2022 a reçu 130 personnes au Centre d'éducation de Port Elgin. Ce fut une expérience fort enrichissante et j'encourage toutes les sections locales à partager l'information par rapport au camp familial avec leurs membres pour la prochaine édition qui aura lieu en 2024.



## CONCLUSION ET REMERCIEMENTS

Voilà qui termine mon rapport. Je m'en voudrais toutefois de ne pas remercier adéquatement les collaboratrices et collaborateurs sans lesquels les actions décrites dans ce rapport, ainsi que celles qui seront entreprises par la suite, n'auraient pas été possibles. Je pense, évidemment, aux représentantes et représentants nationaux qui font un travail inestimable, à nos adjointes administratives et adjoints administratifs qui fournissent un soutien constant aux représentantes et représentants. Je pense aux adjointes administratives et adjoints administratifs à la direction, sans lesquels je dois bien l'avouer, je me trouverais fort démuné, avec une mention toute particulière à Manon Beauchesne pour sa sensibilité et sa grande prévoyance. Je pense à Myriam Germain, notre directrice locale qui, en plus de sa tâche de représentante s'occupe avec brio de la gestion du personnel de soutien et de l'administration des bureaux et ce, sans jamais échapper une balle. Merci Myriam pour ta grande prévoyance. Je pense aussi à mes directeurs adjoints, Olivier et John dont la grande compétence et la loyauté exemplaire me sont tant utiles pour l'accomplissement de notre mission. Bref sans toutes ces personnes qui donnent plus que leur 100 % chaque jour, Unifor Québec ne pourrait pas fonctionner.

Je tiens à souligner l'exécutif du Conseil québécois, pour leur dévouement et leur engagement indéfectibles. Je tiens, par ailleurs, à souligner tout particulièrement Benoit Lapointe, notre président du Conseil québécois, qui nous a annoncé son départ. Il a joué un rôle majeur dans la construction de l'unité d'Unifor. Son calme, sa capacité de réflexion

et de réunir les gens autour de lui vont nous manquer. Benoit, merci pour toutes ces années, revient nous voir quand tu veux, tu seras toujours le bienvenu parmi nous.

Je veux également souligner le départ de Marc Rousseau à titre de président du conseil industriel des télécommunications, ainsi que son implication comme membres du conseil exécutif national d'Unifor. Il y a eu des moments difficiles à ce poste, particulièrement cette année. Par sa capacité de jouer en équipe, ainsi que son franc parlé, il fut d'une grande aide, permettant de passer au travers ces crises. C'est avec brio qu'il vous a représenté au sein de notre plus haute instance après le congrès. Merci Marc.

Finalement, je tiens à vous remercier toutes et tous, les membres d'Unifor. Sans votre appui et votre confiance, je ne pourrais pas accomplir la moitié de ce que je dois faire. Merci, merci, merci.

On ne lâche pas, on continue. Ensemble nous irons loin.

Solidairement



Daniel Cloutier  
Directeur québécois

# RECOMMANDATIONS

## RECOMMANDATION 1 – DROITS LIÉS À LA SANTÉ SEXUELLE ET REPRODUCTIVE

À la suite de décision de la Cour suprême des États-Unis qui a renversé, le 24 juin dernier, l'arrêt *Roe c. Wade*, la décision historique de 1973 qui protège l'autonomie physique des femmes de subir un avortement sûr, Unifor exhorte les Canadiennes et les Canadiens à s'exprimer haut et fort pour défendre les droits liés à la santé sexuelle et reproductive. Plus spécifiquement, de la part de votre directeur québécois, nous encourageons particulièrement les Québécoises et Québécois à en faire de même.

Notre compréhension collective des droits des femmes est fragile, même, manifestement, dans les pays qui se considèrent comme des chefs de file mondiaux. Des générations de femmes ont dû lutter contre l'érosion systématique et délibérée de leur capacité d'exercer leur liberté de choix. Il n'y a pas de plus grand symbole de la perte de terrain quant à nos libertés fondamentales que le renversement de l'arrêt *Roe c. Wade*.

Les Canadiennes et les Canadiens, les Québécoises et les Québécois, doivent exprimer haut et fort leur mépris pour cette décision prise par nos voisins, mais nous devons également concentrer notre énergie et notre attention sur nos propres communautés et gouvernements afin d'empêcher l'érosion de nos droits ici, chez nous, et d'améliorer l'accès aux soins liés à la procréation.

L'avortement est un service de santé nécessaire sur le plan médical qui permet de sauver la vie des personnes ayant un utérus. Nous ne pouvons accepter que les droits des femmes et des personnes pouvant être enceintes soient déterminés par ces gens qui maintiennent un aveuglement volontairement en ce qui concerne les dangers inhérents à la grossesse, qui ignorent les cas de viol, d'inceste ou d'abus, ou encore qui sont disposés à refuser à une femme le droit à son autonomie physique et à l'autodétermination.

Le Service de la condition féminine d'Unifor lancera une campagne nationale en appui aux droits liés à la santé sexuelle et reproductive au Canada en exigeant que le gouvernement fédéral fasse usage de façon plus efficace de ses pouvoirs en vertu de la *Loi canadienne sur la santé* pour garantir un accès équitable à des services de santé sexuelle et à des soins génésiques publics dans toutes les provinces et tous les territoires.

De même, les membres du Comité d'action féministe de la FTQ, regroupant des représentantes des différents syndicats affiliés à la FTQ, ont travaillé de concert sur un projet de résolution en prévision du prochain Congrès de la FTQ. Ce projet de résolution a été acheminé à toutes les sections locales d'Unifor Québec par mon bureau.

Celui-ci propose notamment que la FTQ et ses affiliés fassent pression auprès du gouvernement fédéral pour rendre le Fonds pour la santé sexuelle et reproductive permanent et que les transferts fédéraux soient dirigés uniquement vers la santé reproductive.

Pour appuyer cette campagne d'Unifor et les recommandations mises de l'avant par les membres du Comité d'action féministe de la FTQ, je recommande donc que :

1. Le Conseil québécois soutienne la campagne nationale d'Unifor visant à appuyer les droits liés à la procréation et y participe.
2. Nos sections locales soumettent, en vue du prochain Congrès de la FTQ, une résolution inspirée de celle préparée par les membres du Comité d'action féministe de la FTQ et transmise aux sections locales d'Unifor Québec par mon bureau.



3. Toutes les sections locales d'Unifor Québec appuient l'adoption de résolutions visant à protéger le droit à l'avortement lors du prochain Congrès de la FTQ.
4. Toutes les sections locales appuient leurs comités de la condition féminine ainsi que toutes les membres et tous les membres qui désirent participer aux actions ciblant les gouvernements provinciaux et fédéral pour élargir l'accès et assurer l'application de la *Loi canadienne sur la santé*.
5. Toutes les sections locales encouragent leurs membres à s'inscrire à la liste de distribution du Service de la condition féminine d'Unifor à l'adresse <https://www.unifor.org/fr/ressources/equite/femmes> pour demeurer à jour au sujet de cette campagne.

## RECOMMANDATION 2 - APPUI AUX FEMMES IRANIENNES

- Attendu que Mahsa Amini fut tuée le 22 septembre 2022 par la police des mœurs pour ne pas avoir porté le voile correctement ;
- Attendu que Les femmes ont commencé à manifester contre le gouvernement iranien suite à la mort de Mahsa Amini et que les hommes ont suivi le mouvement ;
- Attendu que Le gouvernement iranien commet des crimes odieux contre les manifestantes et les manifestants en toute impunité ;
- Attendu que le peuple iranien mène présentement une révolte pour changer le régime actuel et se libérer de 43 années de dictature.
- Qu'il soit résolu qu' Unifor appuie le mouvement iranien dans sa lutte pour la liberté ;
- Qu'il soit résolu qu' Unifor recommande à toutes ses sections locales de participer aux manifestations en faveur de la libération du peuple iranien ;
- Qu'il soit résolu qu' Unifor recommande à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) ainsi qu'à ses affiliés d'appuyer le mouvement iranien pour la liberté ;
- Qu'il soit résolu qu' Unifor fasse des pressions sur les gouvernements afin que ces derniers :
- Interdise à tous les criminels liés au régime iranien et leurs familles d'entrer au pays;
  - Mette la pression sur le gouvernement iranien pour libérer les prisonniers politiques (manifestants)





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](http://uniforquebec.org)



[facebook.com/UniforQuebec](https://facebook.com/UniforQuebec)



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

