

LECONTACT

BULLETIN DU SYNDICAT UNIFOR-QUÉBEC



UNIFOR
Québec

Message du directeur québécois : Renaud Gagné

PRINCIPAUX TITRES

Le Québec en crise? Réellement?

Grève du Front commun, pacte fiscal avec les municipalités, mesures d'austérité, le gouvernement Couillard ne ménage aucun effort pour arriver à ses fins. À entendre les ténors du gouvernement libéral, si rien n'est fait, le Québec s'en va droit dans un mur, l'économie s'écroulera. Nous n'avons plus le choix, c'est ça ou la faillite du Québec, rien de moins!

Mais qu'en est-il réellement? Tout simplement, ce que le gouvernement libéral prépare depuis longtemps, à savoir créer de toute pièce un contexte d'austérité pour ensuite se servir de ce prétexte pour enclencher des réformes profondes au sein de notre société. Et il faut le rappeler, il n'a jamais obtenu de mandat de la population à cet effet.

Regardez ce qui arrive à nos consoeurs et confrères du secteur municipal. C'est extrêmement grave. Après s'être donné le pouvoir d'intervention directe dans les négociations des régimes de retraite des employés municipaux, le gouvernement libéral veut maintenant donner aux municipalités le droit de décréter les conditions de travail. Pensez-vous réellement qu'une ville voudra négocier de « bonne foi » alors qu'elle aura ce droit extraordinaire d'imposer un résultat de toute manière? Poser la question est y répondre... Le gouvernement libéral s'attaque ainsi au fragile équilibre du rapport de force qui est essentiel à l'existence et au maintien de relations de travail saines. Il fait ainsi fi d'un droit fondamental; celui de négocier librement.

Il faut bien comprendre que ces attaques contre nos collègues du public auront des répercussions dans nos milieux de travail au privé, car à terme, c'est l'ensemble du mouvement syndical qui est attaqué. Ce sont les syndicats que l'on veut affaiblir en diminuant leurs droits, leur nombre de membres et le taux de syndicalisation.

C'est ce qui s'est passé aux États-Unis, alors que le secteur public a d'abord été attaqué,



créant une brèche qui aura entraîné finalement l'ensemble du mouvement syndical alors que les taux de syndicalisation ont brutalement chuté. C'est aussi ce à quoi s'attaquait le défunt gouvernement conservateur de Stephen Harper. Maintenant que nous nous sommes débarrassés de ce gouvernement à Ottawa, il faut se préoccuper sérieusement de ce qui se passe à Québec. Je vous invite donc à participer en grand nombre aux manifestations du front commun dans le secteur public de même qu'aux activités de mobilisation contre les mesures d'austérité. Je sais que nous vous sollicitons de toute part, et ce, depuis des mois, mais ces manifestations sont importantes, ne serait-ce que pour démontrer que nous sommes en profond désaccord avec les politiques que le gouvernement Couillard applique, politiques pour lesquelles il n'a jamais demandé de mandat clair à la population.

Dans nos rangs, j'attire votre attention sur la grève qui perdure malheureusement chez Delastek, à Grand-Mère. Je salue la détermination des membres de la section locale 1209 dont la combativité ne faiblit pas, et ce, malgré tout ce que leur employeur leur fait subir. Nous continuons ce combat à leurs côtés pour le respect du travail syndiqué. Si ce n'est

- Élections fédérales : que s'est-il passé au Québec? < 2
- Le premier forum sur le recrutement d'Unifor : une très bonne rencontre! < 2
- Grève chez Delastek : une guerre à finir pour le respect du travail syndiqué! < 3
- General Cable : pour une politique d'achat québécois chez Hydro-Québec < 3
- Conseil des retraités d'Unifor : un succès sur toute la ligne < 3
- Campagne en santé et sécurité : « Au Québec, chaque vie doit être prioritaire! » < 4
- Tournée des régions : renforçons nos sections locales < 4
- Programme d'éducation : premier camp familial d'Unifor-Québec < 5
- Bombardier : plus d'un milliard d'argent public dans une nouvelle entreprise pour la CSeries < 5
- Une entente sur l'équité salariale est conclue avec Expertech < 5
- Négociations en rafale < 6
- Santé et sécurité au travail : une décision préliminaire qui promet < 8
- Campagne de boycottage des électroménagers de marques GE, Hotpoint et McClary < 8

pas déjà fait, je vous invite aussi à les soutenir financièrement.

Vous trouverez dans ce numéro un survol des principaux dossiers auxquels votre syndicat se consacre en cette période fort occupée : réactions au lendemain des élec-

tions fédérales, négociations, dossiers d'actualité, etc. Je vous souhaite une bonne lecture et vous encourage à distribuer ce journal largement!

Élections fédérales : que s'est-il passé au Québec?

Autant les libéraux ont obtenu davantage d'appuis, autant le NPD a plongé dans les intentions de vote, voilà essentiellement ce qui s'est passé le 19 octobre dernier. Et grand bien nous fasse, le gouvernement de Stephen Harper a finalement été mis à la porte. Le Bloc québécois, malgré un pourcentage à la baisse, a réussi à faire élire davantage de députés.

Il faut souligner que les gains des conservateurs sont principalement attribuables à la division du vote entre les Libéraux, le NPD et le BQ (sur 12 comptés, 9 où les conservateurs seraient battus par l'ensemble des trois autres partis). Cette division du vote a aussi profité au parti libéral.

Il faut le noter, c'est la première fois depuis très longtemps que le Québec vote majoritairement pour le parti au pouvoir à Ottawa. Les sondages qui ont précédé le scrutin révélaient que les Libéraux avaient une réelle possibilité de prendre le pouvoir et cette donnée a certainement contribué à drainer

encore plus de votes. Quoi qu'il en soit, les résultats démontrent une réelle volonté de changement et c'est ce qui importe en fin de compte!

ET MAINTENANT?

Nous nous ferons un devoir de nous assurer que les Libéraux respectent leurs engagements notamment en :

- ▶ rétablissant un programme d'assurance-emploi qui permet de couvrir la majorité des chômeurs et chômeuses, en particulier dans les régions où le travail saisonnier occupe une partie importante de la population;
- ▶ abrogeant rapidement la disparition du crédit d'impôt fédéral pour les fonds de travailleurs;
- ▶ abrogeant les projets de loi idéologiques, fondamentalement viciés et antisyndicaux des conservateurs, les projets de loi C-377 et C-525;

- ▶ offrant une retraite plus sûre en améliorant le Régime de pensions du Canada, en rétablissant l'âge d'admissibilité à la Sécurité de la vieillesse et au Supplément de revenu garanti (SRG) à 65 ans et en augmentant le SRG de 10%;
- ▶ mettant fin au changement d'orientation de la Société canadienne des postes, notamment en rétablissant le service postal à domicile normal;
- ▶ augmentant considérablement le financement des programmes d'infrastructure;
- ▶ commençant à annuler les compressions dans la santé imposées par les conservateurs s'élevant à plus de 36 milliards de dollars en investissant 3 milliards de dollars d'ici 4 ans dans l'amélioration des soins à domicile, des services en santé mentale et de l'accès aux médicaments d'ordonnance;
- ▶ ordonnant immédiatement la tenue d'une enquête publique nationale sur les femmes autochtones disparues et assassinées.

Le premier forum sur le recrutement d'Unifor : une très bonne rencontre!

Les 17 et 18 août dernier, Unifor tenait son premier forum sur le recrutement à Montréal, et ce fut, il faut le dire, un grand succès! Plus de 300 membres d'Unifor de partout au Canada y ont assisté.

Au menu, il y avait entre autres des invitées et invités intéressants qui nous ont présenté l'histoire de leur campagne de syndicalisation. Histoires qui nous démontrent qu'en 2015, il est faux de prétendre que le syndicalisme est dépassé puisqu'énormément de travailleuses et travailleurs ont besoin de se regrouper pour former un syndicat.

Tous ces récits ont des points communs : la déception de se voir traiter avec injustice et sans respect, et ce, malgré que ces personnes aiment leur travail et en sont fières. Ainsi, la syndicalisation a été pour elles la meilleure façon de continuer à faire le travail qu'elles aiment tout en ayant les outils pour mettre un frein à ces manques de res-

pect et ces injustices. Le plus grand avantage que le syndicalisme a apporté à ces personnes c'est la démocratie, les travailleuses et travailleurs peuvent désormais se faire entendre et changer les choses.

Un autre trait commun pour toutes ces histoires est qu'aucune de ces campagnes de syndicalisation n'a été l'œuvre d'un seul sauveur. C'est en « gang » qu'ils ont réussi, ce sont des femmes et des hommes d'un même milieu de travail qui se sont organisés et avec l'aide d'Unifor, ont réussi leur campagne de syndicalisation.

À ce forum, les militantes et les militants ont également participé à plusieurs ateliers. Plusieurs idées en sont ressorties pour mettre en œuvre la campagne « Tous ensemble ». L'idée de cette campagne est que dans toutes les sections locales d'Unifor, des initiatives soient proposées afin de mettre sur pied des projets de recrutement dans nos collectivités.

Le service de recrutement est là pour vous appuyer dans tous ces projets. Faites appel à nous, invitez-nous à vos activités et c'est avec grand plaisir que toute l'équipe répondra à vos appels.

L'objectif de cette grande campagne est de donner la chance à un maximum de travailleuses et travailleurs d'avoir les ressources pour se prendre en main et apporter justice et respect dans leur milieu de travail.

Grève chez Delastek : une guerre à finir pour le respect du travail syndiqué!

L'accréditation syndicale de cette unité a été obtenue en 2003, à la suite de mois de contestation de la part de Delastek. L'employeur a aussi tenté de prendre le contrôle de l'exécutif syndical, mais sans succès. Après un arbitrage de première convention largement favorable aux positions de l'employeur, celui-ci, à force de menacer les gens d'une fermeture, a réussi à obtenir par la suite un contrat de longue durée sans réelle bonification pour les membres.

Durant cette période, l'employeur a érigé un mur dans l'usine afin d'installer un département de recherche et développement non soumis à l'accréditation syndicale, mais où on y faisait du travail de production. Le syndicat a dû contester cette pratique devant la CRT afin de défendre le travail syndiqué.

Dans les circonstances, on comprend aisément que la table était mise, si on peut le dire, pour l'éclatement de ce conflit.



C'est en fait un combat pour le respect des droits syndicaux et de l'accréditation syndicale que mènent nos consoeurs et confrères de la section locale 1209. Comme si ce n'était pas assez, le propriétaire de cette entreprise n'a ménagé aucun effort pour intimider, harceler et menacer de fermeture dans les médias locaux afin de faire peur aux travailleuses et travailleurs. Comme l'expression le dit si bien, « trop, c'est comme pas assez », car si la tactique a fonctionné dans le passé, ça ne marche plus. Même la Commission des relations de travail (CRT) a imposé des ordonnances au patron de cette usine qui l'enjoignent notamment à

cesser de faire des menaces et de l'intimidation.

Le droit à la syndicalisation est un droit fondamental dans notre société et nous entendons appuyer nos consoeurs et confrères afin qu'ils obtiennent enfin le respect auquel ils aspirent. En terminant, soulignons la visite des membres de l'exécutif du Conseil québécois, dont Benoît Lapointe, Daniel St-Pierre, Cathy St-Amant ainsi que Jean Simoneau, lors d'un souper de solidarité le 8 octobre dernier. Le directeur québécois Renaud Gagné ainsi que le président de la FTQ, Daniel Boyer, ont aussi participé en témoignant leur appui aux grévistes et à leurs familles.

Comme l'ont fait plusieurs autres sections locales, nous vous invitons à faire parvenir votre aide financière à Éric Lajeunesse, secrétaire-trésorier de la section locale 1209, au 2040, rue Munro, Trois-Rivières (Québec) G8Y 4K5.

General Cable : pour une politique d'achat québécois chez Hydro-Québec

Nous n'avons toujours pas réussi à obtenir d'engagements clairs afin qu'Hydro-Québec s'engage à s'approvisionner en matériel de fabrication québécoise. Rappelons que cet été, Hydro-Québec lançait un appel d'offres afin d'acquérir les câbles nécessaires à son réseau et qui sont fabriqués par cette usine. L'appel d'offres se terminait le 4 août dernier et à cette date, seule General Cable avait postulé. Pourtant, à la demande de concurrents qui se sont aperçus trop tard de la fin de l'appel d'offres, Hydro-Québec a modifié la date limite en la retardant au 8 septembre dernier. Ces concurrents sont tous de l'extérieur du Québec, basés aux États-Unis.

Ainsi, Hydro-Québec semble vouloir favoriser des entreprises étrangères au risque de voir l'usine de Saint-Jérôme fermer.

Il faut expliquer que l'usine fabrique des câbles isolés de basse et moyenne tension et a pour principal client la société d'État Hydro-Québec. Il faut aussi savoir que General Cable de Saint-Jérôme est la dernière usine à fabriquer ce type de matériel au Québec. L'usine emploie 80 travailleuses et travailleurs syndiqués et 25 autres du côté des cadres et des bureaux. Les activités de l'usine génèrent aussi entre 60 et 80 emplois indirects. L'entreprise a un chiffre d'affaires annuel d'environ 40 millions de

dollars et une masse salariale de 6 à 7 millions de dollars.

Il faut rappeler qu'en 2009 - 2010, les membres avaient aussi été menacés de perdre leur emploi, mais que finalement, le gouvernement avait agi de même qu'Hydro-Québec en mettant en place une politique d'achat favorisant l'économie québécoise. Une motion unanime en ce sens avait même été adoptée le 16 février 2010 à l'Assemblée nationale.

Nous sommes en attente de la réponse du gouvernement à ce sujet.

Conseil des retraités d'Unifor : un succès sur toute la ligne

À la fin octobre dernier s'est tenu le Conseil des retraités à Québec sous le thème de la santé. Les nombreux conférenciers ont abordé deux sujets relatifs à la santé et qui préoccupent nos retraités, soit la santé auditive et la maltraitance des personnes âgées, sous toutes ses formes. Les participants ont aussi pu entendre le rapport du directeur québécois, Renaud Gagné, tout en échangeant avec lui sur différents sujets. Soulignons que 47 délégués provenant de 16 sections locales, 27 conjoints ou conjointes, cinq invités et trois conférenciers ont pris part à l'édition 2015 de la conférence. Rendez-vous l'an prochain, les 25 et 26 octobre 2016!

Pertes d'emplois chez CAE

C'est avec désolation que nous avons appris les suppressions d'emplois chez CAE au mois d'août dernier. Selon les détails préliminaires fournis par l'employeur, au cours des 12 prochains mois CAE devra se départir de 350 employés, dont 80 % sont basés à Montréal dans la production et l'ingénierie, ce qui représente 280 emplois au Québec. Ce sont 100 emplois syndiqués à la section locale 522 qui seront supprimés. Nous sommes toujours en pourparlers avec l'employeur afin de mettre en place des mesures qui pourraient atténuer les compressions, dont la possibilité de départs à la retraite anticipés. Située à Montréal, CAE fabrique des simulateurs de vol et emploie 458 salariés membres de la section locale 522 du syndicat Unifor.

Mobilisation sur la Côte-Nord : les membres du secteur forestier se mobilisent à l'instar de la région!

Rappelons qu'en raison d'un problème de qualité de la fibre de bois attribuable en partie à la tordeuse d'épinette, les deux plus grandes compagnies forestières de la région avaient cessé leurs activités en forêt afin de protester contre le coût de la matière première.

En réaction, les membres d'Unifor, en compagnie des principaux acteurs de la région, se sont mobilisés afin d'alerter le gouvernement libéral. Finalement, cette coalition aura porté fruit alors qu'un comité mis en place avec le gouvernement a finalement permis de dénouer l'impasse dans laquelle la région se trouvait. Une solution mitoyenne a été mise de l'avant permettant aux travailleurs forestiers de retourner en forêt et garantissant du coup, l'approvisionnement des usines en matière première.

Comme quoi, il vaut la peine de participer aux campagnes de mobilisation pour protéger nos emplois!

Campagne en santé et sécurité : « Au Québec, chaque vie doit être prioritaire! »



Découlant d'une résolution à cet effet adoptée lors du Conseil québécois en mai dernier, une campagne intitulée « Au Québec, chaque vie doit être prioritaire! » sera lancée à l'occasion du prochain Conseil québécois.

LA PROBLÉMATIQUE

À l'origine, en 1979, le gouvernement a divisé les secteurs d'activités économiques en six groupes prioritaires en tenant compte de l'ampleur des problèmes en santé et sécurité. Les deux premiers groupes ont graduelle-

ment été soumis à la totalité des dispositions de la loi, tandis que le troisième groupe n'a été soumis qu'à deux des quatre mécanismes de prévention. À la faveur d'un changement de gouvernement, en 1985, le processus de mise en application des autres groupes a été stoppé.

Essentiellement, nous réclamons donc que l'ensemble des secteurs soit assujéti à la Loi sur la santé et sécurité au travail, ce qui n'est toujours pas le cas actuellement.

PROCHAINES DÉMARCHES

Au cours des prochains mois, nous publiciserons la pétition en la distribuant largement dans nos rangs et ceux des syndicats affiliés. Le but est d'amasser le maximum de signatures possible alors que nous déposerons la pétition à l'Assemblée nationale le 28 avril 2016, lors de la Journée de deuil nationale.



Tournée des régions : renforçons nos sections locales

La tournée des régions est presque complétée dans le cadre de la campagne « Renforçons nos sections locales » et déjà, certains constats émergent. Malgré certaines réticences, il semble que les gens sont prêts à mettre des ressources (matérielles ou humaines) en commun. Dans certaines régions, les échanges entre sections locales composées et uniques ont permis de démystifier certaines croyances et craintes (par exemple au niveau du respect et de l'autonomie des unités quant au fonctionnement

d'une section locale composée versus celui d'une section locale unique).

C'est un bon exercice de départ, mais il faudra continuer de travailler la question avec les dirigeants et les membres. Un rapport plus exhaustif sera remis à l'exécutif en février prochain. Rappelons que l'exercice se déroule partout au Canada et qu'un rapport sera présenté lors du congrès en août 2016.

Pertes d'emplois chez Bell Média

Au moment de mettre sous presse, nous avons été informés de l'annonce de coupures au sein de Bell Média, mais sans en connaître le détail concrètement. Nos membres sont naturellement extrêmement inquiets de la situation et se questionnent sur l'avenir. Il faut préciser que depuis des années déjà plusieurs vagues de compressions ont été faites. Dans les circonstances, ils se demandent comment ils pourront réussir à assurer un niveau de qualité dans la production. Unifor représente plus d'une centaine de membres qui travaillent au réseau CTV.



Programme d'éducation : premier camp familial d'Unifor-Québec

Le premier camp familial d'Unifor-Québec s'est tenu cet été à Port Elgin. Au total, ce sont 230 personnes dont 64 membres d'Unifor, accompagnés de 52 conjointes et conjoints et de leurs 114 enfants, qui ont passé deux semaines au centre de formation de Port Elgin en Ontario.

Au cours de ce programme, une équipe d'animatrices et d'animateurs ainsi que le personnel d'Unifor s'assurent d'encadrer les participantes et participants. Notons que les cours se déroulent de 9 h à 15 h 30, permettant ainsi de terminer les journées par des activités de loisirs en famille et entre amis.

Les adultes ont pu parfaire leurs connaissances sur l'histoire, la structure et les politiques de notre syndicat. Ils ont analysé et débattu sur divers enjeux économiques, politiques et sociaux auxquels les familles et les travailleurs sont confrontés. Ils ont également pu se familiariser avec le fonctionnement et l'administration d'une section locale.

Les adolescentes et adolescents n'étaient pas en reste alors qu'ils ont suivi un programme similaire à celui de leurs parents, mais adapté en fonction de leur âge et de leurs préoccupations. Plusieurs activités sportives et sorties en groupe étaient également au programme.

Bombardier : plus d'un milliard d'argent public dans une nouvelle entreprise pour la C Series

Bien que les travailleurs de Bombardier membres d'Unifor sont à l'emploi de la division de finition et non directement affectés par la création de cette nouvelle entreprise, le geste du gouvernement a été bien accueilli par Unifor, principalement parce cette annonce vient soutenir l'entreprise et assurer du coup sa stabilité financière. Le syndicat se réjouit particulièrement du fait que des garanties ont été données par Bombardier afin de conserver le siège social et les activités de production et d'ingénierie au Québec, et ce, pour une période minimale de 20 ans. Pour le syndicat, il importe que ce soient les emplois qui bénéficient en premier lieu des investissements publics.

Il faut aussi prendre en compte qu'un investissement de la sorte permet de protéger, dans une certaine mesure, les deniers publics puisque les perspectives de récupérer les sommes investies en plus des profits sont bien réelles. Bien évidemment, des pertes sont aussi possibles, mais dans le contexte où des milliers d'emplois de qualité et bien rémunérés en dépendent, avec toutes les retombées en taxes et revenus pour le gouvernement et celles dans l'économie, le risque en vaut la peine.

Unifor représente près de 1 700 membres dans les usines de Bombardier à Montréal.

Une entente sur l'équité salariale est conclue avec Expertech

Unifor a finalement pu s'entendre avec Expertech sur une entente dans le dossier de l'équité salariale du personnel de bureau. Il faut rappeler qu'Unifor (anciennement le SCEP) se battait pour obtenir l'équité pour le personnel de bureau depuis le début des années 2000 alors que des plaintes avaient été déposées à la Commission canadienne des droits de la personne.

Des différences salariales avaient été relevées entre les unités de négociation du personnel de bureau et des techniciens et employés auxiliaires, et bien que la compagnie n'ait pas voulu reconnaître sa responsabilité, elle a convenu de conclure une entente.

Le règlement prévoit que les employés du Québec et de l'Ontario qui travaillaient pour l'employeur entre avril 2002 et avril 2007 recevront la somme de 1 000 dollars pour chaque année de service, et ce, jusqu'à concurrence de 1 291 000 dollars en paiements. Près de 400 employés, anciens et actuels, recevront ainsi une compensation.

Règlement de la grève chez Holcim

La grève déclenchée le 9 juin se sera finalement réglée le 23 juillet alors que les 150 membres de la section locale 177 ont accepté, dans une proportion de 80 % du côté de la production et de 86 % pour les bureaux, la recommandation du conciliateur au dossier.

« C'est une bonne base pour rebâtir des relations de travail meilleures. Depuis trop longtemps, la situation dégénérait, ce qui a mené au conflit. Il faut maintenant regarder vers l'avenir et travailler sérieusement à remettre en place un climat de travail plus sain », avait alors commenté Renaud Gagné, directeur québécois.

Au nombre des faits saillants, mentionnons que ce nouveau contrat de travail de trois ans prévoit des augmentations salariales de 2,5 %, 2,5 % et 2 %. En outre, de nouvelles dispositions liées au plancher d'emploi de 130 syndiqués actifs au travail sont prévues, ce qui va permettre de réduire de façon importante la sous-traitance en exploitation normale et le déplacement d'employés de leurs tâches habituelles. Un nouvel horaire de 12 heures a aussi été négocié.

En dernier lieu, dans le but d'améliorer les relations de travail, les parties vont participer à un séminaire avec le service du ministère du Travail. Dans l'éventualité où localement, les parties se trouveraient dans une impasse en raison d'une difficulté spécifique, il est prévu qu'un comité directeur (composé du vice-président des ressources humaines, de hauts dirigeants de la compagnie de Holcim ainsi que du directeur québécois et de représentants nationaux et locaux d'Unifor) se réunira pour intervenir au dossier.

Négociations en rafale

SECTION LOCALE 1937

RIO TINTO ALCAN

Nous vous en parlions dans le précédent numéro, les membres de ce groupe qui étaient en négociation depuis plusieurs mois ont finalement ratifié une entente de principe dans une proportion de plus de 95 % en juin dernier. L'entente portait sur le régime de retraite ainsi que d'autres points normatifs et monétaires.

Au nombre des points saillants, mentionnons :

- ▶ Le maintien de l'indexation des retraités;
- ▶ L'amélioration de la prestation de raccordement;
- ▶ La permanence de la formule salaire final;
- ▶ L'accumulation de cotisations additionnelles pour sécuriser l'indexation dans le futur;
- ▶ Un nouveau régime à prestations déterminées (PD) de type RRFS pour les nouveaux employés de valeur équivalente au régime actuel;
- ▶ L'amélioration de plusieurs dispositions monétaires.

Pour le comité de négociation dont Alain Gagnon, président de la section locale 1937, fait partie ainsi que Gilles Bellemare, représentant national d'Unifor, « il s'agit d'une entente innovatrice qui permet de consolider le régime de retraite actuel tout en protégeant le futur des nouveaux employés qui auront droit aux mêmes bénéfices à la retraite. Ce faisant, on vient aussi consolider la situation des retraités dont le pouvoir d'achat est protégé ».

Cette entente concerne plus de 1 300 membres d'Unifor répartis dans les unités suivantes : Complexe Jonquière (horaire et bureau), CRDA, usine Laterrière (horaire et bureau), usine de Traitement de la Brasque (UTB), Roberval-Saguenay, section Lac-Saint-Jean, Énergie Saguenay et Travailleurs de l'Aluminium de Beauharnois.

SECTIONS LOCALES 2881 ET 1044

PRÉVOST CAR

Prévost est le plus grand fabricant d'autocars et de maisons motorisées de luxe au Canada. L'entreprise emploie près de 1 000 membres d'Unifor.

Section locale 2881 – Unité de la production

Au mois d'octobre, les membres ont accepté le nouveau contrat qui prévoit de nombreuses améliorations, notamment à l'égard de l'affectation et du respect de l'ancienneté. En effet, depuis plusieurs négociations, le syndicat tentait de régler certains irritants à ce sujet, ce qui aura finalement été possible cette fois-ci. Ainsi, une période précise a été introduite concernant l'affectation des salariés, obligeant ainsi l'employeur à procéder à l'affichage des postes vacants. Au secteur de la peinture d'autocars, la mise en place d'un seuil d'emploi avant l'octroi de contrats de sous-traitance assurera la consolidation des emplois.

Du point de vue monétaire, la formule de calcul de protection contre l'augmentation du coût de la vie ne permet plus dorénavant un résultat négatif, ce qui assure du même coup de réelles augmentations de salaire de l'ordre de 2,8 % au 1er juillet 2015, 2,45 % au 1er juillet 2016 et 2 % au 1er juillet 2017. L'ajout d'un congé personnel additionnel, l'augmentation de la banque de temps supplémentaire à 48 heures ainsi que certains ajustements à l'assurance collective et au régime de retraite ont été les principaux motifs d'acceptation. Soulignons en terminant une contribution pour la première fois, au Fonds de justice sociale d'Unifor. La nouvelle convention sera en vigueur jusqu'au 30 juin 2018.

L'unité de production représente 700 membres d'Unifor.

Unité des bureaux – Section locale 1044

À la même période, les membres de l'unité des bureaux ont aussi renouvelé leur convention collective et obtenu de nombreux gains au niveau monétaire dont :

- ▶ une bonification du régime de retraite;
- ▶ l'ajout de divers congés;
- ▶ l'instauration d'une nouvelle formule de protection contre l'augmentation du coût de la vie, des augmentations à chaque année du contrat de travail de 2,8 % au 1^{er} juillet 2015, 2,45 % au 1^{er} juillet 2016 et 2 % au 1^{er} juillet 2017;
- ▶ Une contribution a aussi été négociée pour le Fonds de justice sociale d'Unifor.

L'entreprise emploie 250 membres syndiqués dans les bureaux qui sont représentés par la section locale 1044.

SECTION LOCALE 761

HÔTEL DELTA À TROIS-RIVIÈRES

C'est à l'unanimité que les membres ont ratifié une nouvelle entente qui comporte des gains appréciables, notamment des augmentations de salaire totalisant 9 % sur trois ans.

Non seulement les membres ont consolidé leurs acquis, mais ils ont en plus obtenu des améliorations dont :

- ▶ des augmentations de salaire de 3 % par année;
- ▶ la mise en place de la préretraite à trois jours par semaine;
- ▶ la suppression du délai de carence pour les congés de maladie.

L'entente est d'une durée de trois ans et s'échelonne jusqu'au 31 mars 2018.

L'unité de négociation représente 80 membres et l'employeur, Delta, est une propriété de la chaîne Marriott.

SECTION LOCALE 1044

FORTIER 2000 – SAINT-HENRI

La nouvelle convention collective prévoit notamment un meilleur encadrement du travail des techniciens, la bonification de l'allocation pour le remplacement d'outils, une amélioration substantielle de la représentation syndicale, la bonification de la participation de l'employeur au programme congés-éducation payés (CEP) à 0,03 \$ par heure travaillée, une amélioration des mouvements de main d'œuvre, l'ajout d'un congé mobile par année, la création d'une banque d'heures supplémentaires pouvant être reprises en congés, l'amélioration des congés sociaux, la bonification de l'allocation pour les équipements de sécurité, l'amélioration de la participation de l'employeur au régime de retraite et aux assurances collectives. Au terme de la convention, les salaires seront augmentés de 2,25 % pour chaque année de la convention collective qui se terminera le 31 août 2018.

L'usine emploie 60 membres d'Unifor qui fabriquent principalement des matériaux en béton servant à la fabrication d'égouts (tuyaux, regards circulaires d'égouts, etc.).

Négociations en rafale

SECTION LOCALE 1044

PRELCO - RIVIÈRE-DU-LOUP

C'est dans une proportion de 96 % que les 127 membres de l'unité Prelco de la section locale 1044 d'Unifor ont entériné une entente de principe qui prévoit notamment : augmentation salariale de 3 % rétroactivement au 1^{er} mars 2015, de 2,5 % en 2016 et finalement de 2 % en 2017. Au nombre des autres gains mentionnons la majoration des primes de quart, du régime de retraite, de l'allocation pour l'achat de chaussures de sécurité ainsi que celle relative à l'achat d'outils. Plusieurs éléments normatifs ont également fait l'objet de changements. La nouvelle convention est en vigueur du 1^{er} mars 2015 au 28 février 2018. Cette entente était intervenue après un rejet massif des offres patronales et l'octroi d'un mandat de grève à 94 %.

Prelco est située à Rivière-du-Loup et emploie 175 travailleurs. Cette entreprise fabrique des produits verriers complexes.

SECTION LOCALE 299.24

SITRACO

Une nouvelle convention collective a été approuvée par les membres et contient des ajustements majeurs sur plusieurs postes de travail, une durée de 4 ans, mais dont une année est déjà écoulée puisque nous avons la pleine rétroactivité au 1^{er} septembre 2014. Monétairement, près de 70 % des membres reçoivent rétroactivement au 1^{er} septembre 2014, un ajustement salariale de 2,00 \$/heure. Les salariés n'ayant pas bénéficié de ces ajustements ont eu un montant forfaitaire équivalent à 1,5 %. De plus, les augmentations salariales suivantes ont été obtenues : 1,75 % en 2015, 1,75 % en 2016, 2 % en 2017. Une clause pour introduire le programme congés-éducation payés (CEP) a été conclue à raison de 0,04 \$ de l'heure à compter du 1^{er} septembre 2015. Unifor représente 25 membres dans cette unité qui fabriquent des cabinets de salle de bain et salle d'eau, de l'ameublement de bureau et d'hôtel et des armoires de cuisine.

SECTION LOCALE 628

GLENDYNE

Nous avons renouvelé la convention collective de ce groupe avec les augmentations suivantes : 2015 - 1 %, 2016 - IPC-Québec minimum 1%, maximum 2 %, 2017 - IPC-Québec minimum 1 %, maximum 2%, 2018 - IPC-Québec minimum 1 %, maximum 2%. Il faut spécifier que cette entreprise est en restructuration majeure après s'être mise sous la protection de la LACC en 2009 et avoir changé de propriétaires par la suite. Malgré tout, nous avons obtenu une contribution de 0,04 \$ de l'heure au programme de congés-éducation payés (CEP) à compter du 1^{er} janvier 2016.

SECTION LOCALE 3057.44

TEMBEC INDUSTRIES INC.
G.F.P. USINE DE LA SARRE

Les membres ont voté en faveur de la nouvelle convention collective le 2 août dernier. Les négociations ont été longues et se sont terminées par une entente de principe basée sur le contrat type de l'industrie forestière à savoir une entente de 4 ans avec un boni à la signature de 1 000 \$ et des augmentations de 2 % la deuxième année, 3 % la troisième et 3 % la quatrième. Une clause pour le programme de congés-éducation payés (CEP) à raison de 0,03 \$ par heure travaillée a aussi été obtenue. Nous représentons 120 membres dans cette scierie.

SECTION LOCALE 3057.32

PRODUITS FORESTIERS RÉSOLU
CANADA INC. - COMTOIS

Les négociations sont complétées et nous avons une entente de principe basée sur le contrat type de l'industrie forestière. Les membres ont voté en faveur de la nouvelle convention collective le 26 avril dernier. Il y a eu une entente sur le programme de congés-éducation payés (CEP) à raison de 0,03 \$ par heure travaillée.

La scierie est présentement en arrêt pour près d'un mois, par manque d'approvisionnement. Nous avons demandé une

rencontre avec le ministre Laurent Lessard à cet effet. Nous représentons 70 membres à l'emploi de cette scierie.

SECTION LOCALE 3057.47

EAUX VIVES WATER INC. (EAU ESKA)

Les négociations sont terminées. Les membres ont voté en faveur de la nouvelle convention collective le 19 mai dernier. La convention était expirée depuis longtemps dans ce dossier et nous avons obtenu une augmentation de salaire de 1 % et ce, rétroactivement à novembre 2014. Par la suite, les salariés ont obtenu 1 % à la signature, 1 % en novembre 2015, 1 % en novembre 2016 et 2,5 % en 2017. Il y a eu une entente sur le programme de congés-éducation payé (CEP) à raison de 1 000 \$ par année. Il s'agit d'une usine d'embouteillage d'eau naturelle et gazéifiée qui emploie 80 membres Unifor.

SECTION LOCALE 2002

PROPAIR INC.

Les négociations sont complétées alors que les membres ont voté en faveur de la nouvelle convention collective les 4 et 5 octobre dernier. Le gain le plus important est l'indexation du pourcentage de l'échelle salariale. La nouvelle convention collective de trois ans prévoit des augmentations salariales de 1 % les deux premières années et 2 % la dernière. Nous avons reconduit l'entente sur le programme de congés-éducation payés (CEP) à raison de 1 000 \$ par année.

SECTION LOCALE 2009

HS TÉLÉCOM

Nous avons recruté une vingtaine de nouveaux membres qui travaillent comme magasiniers, mécaniciens et hommes à tout faire. Le groupe s'est joint aux techniciens que nous représentions déjà. Ainsi, nous avons pu nous entendre avec l'employeur pour les intégrer à la convention collective. Nous avons réussi à obtenir des améliorations substantielles tant au niveau des clauses normatives que salariales.

Assemblée annuelle des actionnaires du Fonds de solidarité de la FTQ



Au mois de septembre dernier s'est tenue l'assemblée des actionnaires du Fonds de solidarité FTQ. Il faut préciser que parmi tous les affiliés de la FTQ, Unifor est le syndicat qui compte le plus grand nombre de responsables locaux (RL) et qui récolte le plus de contributions au Fonds. C'est tout à l'honneur des membres d'Unifor qui agissent à titre de RL dans nos milieux de travail, bravo!

Défilé de la fierté Montréal

Une bonne délégation de membres d'Unifor a participé au défilé de la fierté à Montréal le 16 août dernier. Comme à l'habitude, la marche a été un grand succès, toujours aussi animée et populaire dans les rues de Montréal.

Mentionnons la présence des dirigeants dont le président Jerry Dias, le directeur québécois Renaud Gagné, le directeur adjoint Sylvain Martin ainsi que le président de l'exécutif du Conseil québécois, Benoît Lapointe.



Une première Conférence des femmes d'Unifor réussie

Plus de 70 membres ont répondu à l'invitation en participant à la première conférence des femmes du syndicat Unifor-Québec qui s'est tenue à Mont-Tremblant du 5 au 7 novembre. Les discussions ont été animées et portaient sur des sujets variés dont : l'implication des femmes en politique, le réseau des délégués sociaux de la FTQ, le droit de la famille, etc. Mentionnons aussi la présence du directeur québécois, Renaud Gagné, qui s'est adressé aux participantes et participants.



Santé et sécurité au travail : une décision préliminaire qui promet

La section locale 894 du syndicat Unifor a remporté une belle victoire récemment en matière de santé et sécurité. La décision va dans le même sens que celle de l'affaire Caron, jugement rendu à l'automne dernier par la Cour d'appel.

Le tribunal avait alors statué que la Commission de santé et sécurité du travail (CSST) et la Commission des lésions professionnelles (CLP) doivent dorénavant appliquer les critères reliés à la théorie des accommodements raisonnables dans les dossiers où un travailleur développe des limitations fonctionnelles l'empêchant d'effectuer son emploi prélesionnel, et ce, afin d'éviter une discrimination contraire à la Charte. Ainsi, les agents de la CSST ne devront plus accepter automatiquement une déclaration d'un employeur selon laquelle il n'y a pas de travail pour un accidenté du travail. Ils devront plutôt exiger que l'employeur démontre que la contrainte est excessive avant d'accepter l'impossibilité de procéder à un accommodement raisonnable. Cette décision de l'affaire Caron avait donc été une belle victoire pour les travailleurs malades et accidentés.

Et c'est exactement dans le même esprit qu'une plainte déposée par la section locale 894 pour contester le refus de l'employeur de réintégrer de manière progressive un travailleur a été accueillie. La CSST avait au départ rejeté la plainte sous prétexte que rien dans la loi n'obligeait l'employeur à accepter le retour progressif et que l'assignation temporaire constitue un droit de l'employeur et non du travailleur. Cette position était d'ailleurs conforme aux politiques et règles de la CSST jusqu'à ce jour. Or, la CLP, sur la base de l'affaire Caron, vient de casser cette décision et déclare dorénavant ce genre de plaintes comme étant recevables.

Le débat sur le fond, à savoir si le refus du retour progressif constitue une discrimination et de ce fait, un acte de représailles interdit par la loi, se fera en février prochain. La cause sera entendue par le même juge administratif qui a tranché l'objection préliminaire. Les commentaires émis dans la décision sur la recevabilité de la plainte, notamment quant à la définition du handicap (y incluant le handicap temporaire), nous portent à croire que la décision sur le fond ira dans le même sens. C'est un dossier que nous suivrons de près.

Campagne de boycottage des électroménagers de marques GE, Hotpoint et McClary

Soulignons qu'après le conseil québécois d'Unifor en mai dernier, ce sont les sections locales présentes au Conseil canadien qui ont approuvé à leur tour la campagne de boycottage. Nous vous demandons de diffuser l'information à votre entourage. Si vous désirez obtenir des dépliants, communiquez avec notre bureau au 514 389-9223 ou 1 800 361-0483.



POUR TOUT SAVOIR, SUIVEZ-NOUS SUR LES MÉDIAS SOCIAUX!

 facebook.com/UniforQuebec |  twitter.com/uniforquebec

LE CONTACT, UNE PUBLICATION DU SYNDICAT UNIFOR

Unifor-Québec représente près de 55 000 membres dans plus d'une vingtaine de secteurs d'activités.

565, boul. Crémazie Est, bureau 10100
Montréal (Québec) H2M 2W1
Téléphone : 514 389-9223/1 800 361-0483
Télécopieur : 514 389-4450
infoquebec@unifor.org | uniforquebec.org
Rédactrice en chef : Marie-Andrée L'Heureux
Collaboration : Daniel Cloutier et Sylvain Martin

Révision des textes : Maxime Ouimet
Photos : François Arseneault et Marie-Andrée L'Heureux
Conception graphique : Maude Guilbault (Promotions Universelles)
Tirage : 25 000
Imprimé par les membres d'Unifor de l'Atelier Québécois Offset, sur du papier fabriqué par les membres de la section locale 174 (Entreprise Rolland)

Toute reproduction totale ou partielle des articles est permise, et même encouragée, à condition d'en indiquer la source.

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2015