



Rapport du DIRECTEUR QUÉBÉCOIS

RENAUD GAGNÉ

11^e CONSEIL QUÉBÉCOIS D'UNIFOR
1^{er} AU 3 MAI 2019 - 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 : Marie-Reine Masse
Photos : Marie-Andrée L'Heureux, Laurent Lévesque
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
1. CONFLIT EN COURS	4
Section locale 1044 - Crustacés de Gaspé	4
2. NÉGOCIATIONS	6
a. Section locale 1209 - Delastek	6
b. Sections locales multiples - secteur du rail	6
i. Conseil national 4000	6
ii. Section locale 100	6
iii. VIA Rail	6
c. Section locale 1280 - Usine Grande-Baie Rio Tinto	7
d. Sections locales multiples - Programme national de l'énergie	7
e. Contrat modèle dans le secteur de la forêt	7
f. Section locale 1212 - Kraft Nordic	8
g. Négociations en rafale	8
i. Section locale 511 - Uni Select	8
ii. Section locale 6002 - Résidences Floralties	8
iii. Section locale 698 - Camions Volvo	9
iv. Section locale 1044 - Scies BGR	9
v. Section locale 6002 - Jardins Gordon	9
vi. Section locale 145 - Imprimerie Marquis	9
vii. Section locale 145 - Meubles Jaymar	9
viii. Sections locales 299 et 425 - Scieries du groupe GDS	10
ix. Section locale 720 - Corbec	10
3. DOSSIERS D'ACTUALITÉS	11
a. Campagne pour la protection des emplois chez Bell Canada	11
b. Sommet d'Unifor sur l'aérospatiale	12
c. Le point sur l'avancement des travaux de l'Accord États-Unis, Mexique et Canada (AEUMC)	14
d. Une mauvaise nouvelle chez Gecko - section locale 1044	15
e. De trop nombreux accidents de travail au sein de nos rangs	15
f. Derniers développements dans le dossier de MABE	16
g. Campagne GM - Oshawa	16
h. Bombardier - recours de l'AIMTA et lancement du Global 7500	17
i. White Birch	18
j. Rappel des campagnes d'Unifor	18

k. Scène politique fédérale	20
i. Campagne d'Unifor en vue des élections	20
ii. Consultation sur les normes fédérales	20
iii. Rencontres dossiers des aides-pêcheurs.....	20
l. Scène politique provinciale.....	21
i. Rencontre avec le ministre des Forêts, des Parcs et de la Faune, Pierre Dufour.....	21
ii. Carrefour Forêts et annonce du gouvernement dans le cadre des mesures de protection des caribous.....	21
iii. Rencontres avec les représentants du cabinet du ministre de l'Alimentation, des Pêcheries et de l'Agriculture, André Lamontagne	21
iv. Lobby FTQ - 1 ^{er} mai	21
4. RENCONTRES SYNDICALES.....	22
a. Journée de réflexion sur la crise dans les médias- Unifor y était bien représenté!.....	22
b. Tournée régionale annuelle du directeur québécois.....	24
c. 8 mars - Journée internationale des droits des femmes.....	25
5. À L'AGENDA	26
6. RECRUTEMENT	27
7. AUTRES SERVICES.....	29
8. FONDS DE JUSTICE SOCIALE	30
9. MOUVEMENT DE PERSONNEL	30
CONCLUSION.....	30



Introduction

Nous avons vécu des moments tragiques au cours des derniers mois et des dernières semaines alors que deux de nos confrères représentants nationaux se sont enlevé la vie. Tout d'abord, François Beaudoin, notre collègue au recrutement, connu de presque toutes et tous. Comme vous le savez, François était un bon vivant, toujours souriant, avenant, il prenait le temps de saluer tous les gens qu'ils croisaient, avec pour chacun un bon mot. Son décès a créé une réelle commotion dans nos rangs et en plus, c'est le jour de ses funérailles que nous avons appris le suicide d'un autre représentant national, Richard Laverty de la région de l'Ontario. Une autre onde de choc pour la famille d'Unifor. Plus récemment, c'est un membre de la section locale 137, Réjean Bouchard qui s'est aussi enlevé la vie.

Je crois que nous devons nous inspirer de ces événements malheureux pour apprendre à nous aider les uns les autres, mais surtout ce qui est probablement plus difficile, apprendre à accepter de l'aide pour soi-même.

À ce sujet, je tiens à mentionner que nous supportons le développement d'une application cellulaire afin d'aider la prévention du suicide. À l'origine, c'est dans le cadre des cours-éducation payés (CEP) que plusieurs membres des sections locales 227, 3057 et 3094 de la région de l'Abitibi ont appuyé le projet qui consistait à ce moment-là en une application destinée aux adolescentes et adolescents. C'est le Centre de prévention au suicide d'Amos qui a veillé au développement de l'application dont le nom est RÉSO et qui a été téléchargée par plus de 50 000 personnes jusqu'à maintenant. Elle est disponible en anglais et en français. L'organisme travaille maintenant sur une nouvelle version qui sera destinée à l'ensemble de la population. Il s'agit d'une belle initiative dont nous pouvons être fiers. Nous nous sommes d'ailleurs engagés à soutenir financièrement cette nouvelle étape.

Le travail de syndicaliste n'est pas facile, nous recevons beaucoup de pression, de critiques et parfois même des bêtises et il est rare que l'on nous appelle pour nous dire que tout va bien... Il faut donc prendre soin de nous et s'assurer de respecter nos limites. C'est ce que je me souhaite tout autant qu'à vous.

Passons maintenant aux dossiers d'actualités des derniers mois.

1. Conflit en cours

SECTION LOCALE 1044 - CRUSTACÉS DE GASPÉ



S'il est vrai que nous n'avons officiellement aucun conflit en cours, un combat que nous menons constitue selon moi un lock-out déguisé et il s'agit de la non-réouverture de l'usine Crustacés de Gaspé à Grande-Rivière en Gaspésie pour la saison 2019.

Historique

Nous avons syndiqué l'usine de Grande-Rivière en 2018. Elle appartient à Gestion Unipêche M.D.M. ltée qui possède cinq autres usines de transformation de poisson et de fruits de mer. Le contexte a été particulièrement difficile pour la récolte de la saison 2018 en raison des contraintes imposées pour la protection de la baleine noire. Ces difficultés ont eu pour conséquence d'entraîner un manque de travail. Au terme d'une plainte en vertu de l'article 59 du Code du travail et de discussions avec l'employeur, nous avons réussi à nous entendre afin que les membres puissent terminer les 14 semaines promises par contrat individuel (nombre minimal nécessaire pour avoir droit à l'assurance-emploi). En fait, les membres ont été envoyés en formation assurée par Emploi Québec pour compléter les 14 semaines. Et nous

avons appris que leur salaire était rémunéré par emploi-Québec pour cette période.

Pour ce qui est de la négociation de la première convention collective, nous avons demandé la conciliation en janvier en raison de la lenteur du processus et du manque de disponibilité de l'employeur. Le 14 mars 2019, l'employeur demande à parler au syndicat et au conciliateur par une conférence téléphonique et annonce la fermeture pure et simple de l'usine. Il invoque des raisons financières : pertes financières considérables en 2018, non-rentabilité de l'usine depuis les 4 dernières années, contexte incertain en raison de la baleine noire et pénurie de main-d'œuvre. Pourtant lors d'une rencontre précédente en février, jamais il n'a été question de difficultés financières ou autres. Au contraire, certains travailleurs ont même été rappelés pour préparer la réouverture de l'usine pour la saison.

Au surplus, selon ce que nous ont appris des représentants du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, l'entreprise aurait eu accès à du soutien financier de l'ordre de 600 000 \$ accordé en 2017 - 2018 par le gouvernement du Québec pour aider à moderniser les installations de l'usine. Plus particulièrement pour s'assurer que l'usine réponde aux normes sanitaires internationales. Voici quelques-uns des travaux réalisés : murs et planchers rénovés, système de congélation agrandi, équipement (compresseur) modifié, nouvelle trieuse à crabes, 12 cuves à crabes neuves, nouveau bassin pour la saumure, nouvelle cuve pour la cuisson, nouveau blast, (congélation instantanée), nouvelle table des casseurs, etc. Nous poursuivons nos investigations quant à d'autres programmes d'aide dont l'entreprise aurait pu bénéficier.



Nos actions

Nous avons organisé à quelques jours d'avis plusieurs rencontres dans ce dossier le 11 avril, alors que nous avons pu échanger avec Marie-Ève Proulx, ministre déléguée au Développement économique régional et responsable de la région de la Gaspésie ainsi que des représentants des ministères de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, du ministère du Travail ainsi que du ministère de l'Économie et de l'innovation. Nous avons obtenu de la ministre qu'elle intervienne dans le dossier afin de demander à l'entreprise de rendre des comptes et à défaut de réouverture, de vendre l'usine.



Un peu plus tard, cette même journée, nous avons rencontré les maires de Grande-Rivière et de Chandler, Gino Cyr et Louissette Langlois, ainsi que les députés du Parti québécois suivants : Meganne Perry-Melançon, députée de Gaspé, Sylvain Roy, député de Bonaventure et Joel Arseneau, député des Îles-de-la-Madeleine, de Québec Solidaire, Émilise Lessard-Therrien, députée de Rouyn-Noranda-Témiscamingue et Alexandre Leduc, député de Hochelaga-Maisonneuve, un représentant du bureau du député fédéral Guy Caron, du NPD, ainsi que la députée Marylène Gill du Bloc québécois. Au terme de la rencontre, tous ces gens ont convenu avec nous que cette usine ne devrait pas être fermée.

Le consensus s'explique par le contexte favorable au maintien des activités. En premier lieu, cette usine est à la fine pointe des normes sanitaires internationales. De plus, les zones de protection de la baleine noire ont été réduites, ce qui devrait entraîner moins de contraintes pour la pêche et finalement les quotas

ont été augmentés. Tenant compte de tous ces facteurs, la fermeture ne s'explique tout simplement pas en terme économique. En fait une seule justification ressort plutôt ; il s'agit d'un geste d'intimidation afin de bloquer la syndicalisation.

À la fin de la journée du 11 avril, ce sont finalement les membres que nous avons rencontrés à Chandler afin de leur rendre compte de nos actions pour les soutenir.

Au moment de la rédaction du présent rapport, nous avons déposé des plaintes à ce sujet au Tribunal administratif du travail (TAT) et une lettre commune était en voie d'être envoyée aux propriétaires de l'usine. Finalement, le ministre du Travail, Jean Boulet, a autorisé la demande d'arbitrage de la première convention collective, ce qui vient fermer une possible désyndicalisation à court terme. Nous allons soutenir ces gens, car même si plusieurs se sont replacés chez d'autres employeurs, s'ils avaient le choix, ils préféreraient retrouver leur emploi à l'usine de Grande Rivière.



2. Négociations

A. SECTION LOCALE 1209 – DELASTEK

L'arbitrage de convention collective qui a été, je vous le rappelle, la porte de sortie de ce conflit de travail de près de 3 ans est maintenant terminé. Nous attendons la décision arbitrale. Nous pouvons tout de même nous réjouir dès maintenant de certaines avancées que nous avons obtenues par voie de négociation en marge du processus d'arbitrage. La décision portera essentiellement sur la question du départage entre le travail de recherche et développement et le travail de production, ce qui était le nœud du conflit de travail. Pour ce qui est des ajustements salariaux uniquement, les parties se sont entendues pour une hausse des salaires de l'ordre de 5 \$/heure, ce qui est majeur. Rappelons que les taux étaient pratiquement ceux du salaire minimum auparavant.

Je reviens sur le courage et la détermination de nos membres chez Delastek qui ont réussi après toutes ces années à se faire respecter. Bien sûr, le climat de travail n'a pas toujours été facile depuis la fin du conflit, mais les choses s'améliorent et ils le doivent à eux-mêmes et au travail qu'ils ont accompli.

B. SECTIONS LOCALES MULTIPLES – SECTEUR DU RAIL

i. Conseil national 4000



Quatre ententes de principe ont été conclues avec les sections locales du CN le 1^{er} avril dernier. Nous attendons le résultat du vote de ratification qui doit se tenir dans les prochaines semaines avant d'en divulguer le contenu. Ces ententes couvrent 3 300 membres d'Unifor qui travaillent au CN, aux gares intermodales, au CNTL et au chemin de fer Savage Alberta Railway du CN.

ii. Section locale 100



En janvier dernier, les membres de la section locale 100 d'Unifor ont voté à 81 % en faveur de la ratification d'une nouvelle convention collective avec le CN. La nouvelle entente de quatre ans prévoit des augmentations de 2,5 % pour chacune des deux premières années et de 3 % pour chacune des deux dernières années. La section locale 100 représente 2 100 travailleuses et travailleurs du secteur ferroviaire au Canada. Les enjeux de cette négociation portaient sur les salaires, les avantages sociaux et les congés de maladie. Des améliorations ont été apportées à l'assurance-maladie complémentaire, aux soins dentaires et à l'assurance-invalidité de courte durée, avec trois jours de maladie payés et de nouvelles primes pour indemnité de vie dans le Nord.

iii. VIA Rail

Nous nous préparons à négocier cet automne le renouvellement de la convention collective de nos membres chez VIA Rail.

Journée de mobilisation



Par ailleurs, le 12 décembre dernier, les travailleuses et travailleurs de VIA Rail membres d'Unifor protestaient à l'échelle nationale pour le maintien de leurs emplois. En effet, la société d'État fédérale qui reçoit la majeure partie de son financement des contribuables canadiens délocalise pourtant de plus en plus d'emplois vers l'étranger. Ainsi, VIA a récemment annoncé qu'elle supprimera des centaines d'emplois au Canada et qu'elle sous-traitera ce travail à une entreprise américaine appelée Aramark. Nous avons mis en place une pétition pour dénoncer cette décision.

Le jour même où nous tenions cette journée de mobilisation, VIA Rail a annoncé qu'elle octroyait un contrat de 989 millions de dollars à une entreprise allemande - Siemens pour la nommer - qui construira des trains pour le service ferroviaire des voyageurs au Canada. Une pétition est aussi en cours à l'encontre de cette décision injustifiable. Plutôt que de faire construire le parc de locomotives et de wagons ici, ce travail sera maintenant effectué en Californie, laissant des centaines, voire des milliers de travailleuses et travailleurs sans emploi. Précisons que nous avons des membres en Ontario chez Bombardier qui auraient pu faire le travail tout comme ceux de la CSN à Lapocatière (Bombardier).

C. SECTION LOCALE 1280 - USINE GRANDE-BAIE RIO TINTO

Comme nous vous le rapportions lors du dernier Conseil québécois, nous avons réussi à accréditer le groupe des travailleurs de l'entretien dans cette usine du Saguenay-Lac-Saint-Jean qui est la seule à être non syndiquée dans le groupe Rio Tinto. Comme on s'y attendait, le groupe de la production attend avec impatience de voir ce que nous réussirons à négocier pour les gens de l'entretien. Et vous pouvez compter sur l'employeur pour rendre la situation extrêmement difficile. Nous avons d'ailleurs dû prendre un recours en vertu de l'article 59 du Code du travail qui interdit à l'employeur de modifier les conditions de travail durant le processus de négociation de la première convention collective. En effet, l'employeur refuse de donner les mêmes traitements que ceux octroyés aux travailleuses et travailleurs de la production, notamment une augmentation salariale. Rio Tinto tente ainsi d'isoler nos membres qui sont maintenant en attente d'un arbitrage de première convention collective, demandée par l'employeur, ce qui est assez inusité !

Quoi qu'il en soit, nous continuons notre campagne de recrutement au sein du groupe de la production et nous préparons les différentes étapes à venir au TAT et en arbitrage.

D. SECTIONS LOCALES MULTIPLES - PROGRAMME NATIONAL DE L'ÉNERGIE

En décembre, nous avons rencontré l'ensemble des employeurs afin de déposer le cahier des demandes. Les éléments touchés sont la durée du contrat, l'augmentation salariale, les vacances, le congé payé pour les victimes de violence conjugale et l'indemnité de fin d'emploi. À la suite de notre tournée en décembre, la compagnie Suncor a accepté de négocier le PNE avec Unifor pour établir le règlement modèle. Les négociations sont présentement en cours.

Pour ce qui concerne le secteur de la pétrochimie au Québec, nous avons formé un caucus des sections locales afin de nous donner des stratégies communes, de créer une solidarité et de nous unir pour défendre les emplois de ce secteur. Le président du caucus est Jacques Benoit de la section locale 175, le vice-président est Maxime Bouchard, de la section locale 172Q et le secrétaire-archiviste est Gabriel Marcotte de la section locale 2005. Sous le thème « Comité d'Unifor de la pétrochimie pour un avenir meilleur », leur objectif est de défendre nos emplois en s'assurant de participer aux événements qui touchent de près ou de loin leur secteur. Au cours du Conseil québécois, vous aurez d'ailleurs l'occasion d'en apprendre plus sur leurs actions.

E. CONTRAT MODÈLE DANS LE SECTEUR DE LA FORÊT

Au Québec, nous négocions depuis quelques années déjà, un contrat modèle pour nos membres qui travaillent dans la récolte de la forêt. Nous représentons environ 1500 membres et au moment de la rédaction du présent rapport, nous nous préparons à la négociation qui se déroulera dans la semaine du 6 mai.

F. SECTION LOCALE 1212 – KRAFT NORDIC



Le 1^{er} avril dernier, les membres de la nouvelle section locale 1212 de l'usine Kraft Nordic ont ratifié une entente de principe qui améliorera les conditions de travail de manière substantielle, en lien avec un certain rattrapage puisque, rappelons-le, cette usine était fermée depuis 2008 après trois ans de lock-out. La grande difficulté a été de regagner la confiance des ex-membres qui associaient malheureusement la fermeture permanente au rôle joué par le syndicat et la section locale 1492 à l'époque.

Nous avons consacré beaucoup de temps et d'énergie pour parvenir au résultat obtenu aujourd'hui à travers différents projets de redémarrage au cours des ans. Voilà que la reprise des activités est en bonne voie. Évidemment après tant d'années d'inactivités, il y a énormément de travail de préparation, mais nous pensons pouvoir arriver à enfin redémarrer cette usine qui n'aurait jamais dû être arrêtée.

Conformément à la demande des travailleurs, nous travaillons aussi à la mise en place de la nouvelle section locale pour faire oublier le passé de la section locale 1492. Leurs bureaux sont déjà en place à Lebel-sur-Quévillon. Les nouveaux dirigeants de la section locale ont été élus lors d'une récente assemblée.

G. NÉGOCIATIONS EN RAFALE

i. Section locale 511 - Uni-Select

Uni-Select est basé à Boucherville et emploie une centaine de membres d'Unifor, travaillant dans la distribution de pièces automobiles.

Entente approuvée à 96 %.

Faits saillants :

- augmentation de 2,5 % par année sur un contrat de trois ans
- fin du statut temporaire alors que tous les temporaires deviennent permanents avec une augmentation significative au niveau monétaire et un échelon d'un maximum de 3 ans afin d'accumuler tous les avantages sociaux;
- gain majeur en ce qui concerne le temps banké; un salarié peut accumuler 120 heures de banque de temps et l'employeur accordera à un maximum de 10 % du total des salariés le droit de prendre des congés à l'extérieur de la période estivale;
- augmentation du ratio des salariés en vacances durant la période estivale et aussi durant la période des fêtes;
- journées personnelles : en dehors de la période estivale, les salariés pourront prendre plus de 2 jours ouvrables consécutifs sans justification après avoir avisé l'employeur 5 jours à l'avance;
- gain pour les salariés de 55 ans et plus pour des semaines de travail réduites;
- programme de prime de départ à la retraite : 15 000 \$ pour les salariés qui veulent prendre leur retraite entre l'âge de 60 et 64 ans;
- plus de temps de libération par l'employeur pour le comité de négociation ainsi que pour le comité santé et sécurité au travail;
- ajout d'un délégué social de soir;
- une intervenante auprès des femmes.

ii. Section locale 6002 - Résidence Floralties

La Résidence Floralties Lachine est une résidence pour personnes âgées située à Lachine qui emploie environ 110 membres d'Unifor qui occupent des postes de préposées et préposés aux bénéficiaires, cuisinières et cuisiniers et infirmières auxiliaires.

Entente ratifiée dans une proportion de 74 %.

Principaux gains :

- Entente de trois ans comportant une révision importante des échelles salariales : augmentations salariales entre 1,75 % et 6 % la première année, rétroactivement au 7 décembre 2018, 2 % la deuxième année et 2 % la dernière année.
- Nouvelle lettre d'entente conclue dans le but d'instaurer un comité paritaire afin d'améliorer les relations de travail ainsi que pour résoudre différentes problématiques comme les horaires et la charge de travail.



- Renforcement de la représentativité syndicale au sein de la résidence.

iii. Section locale 698 - Camions Volvo

Cet employeur dispose de trois établissements à Montréal, Laval et Des Coteaux. Il emploie près de 75 membres techniciens, mécaniciens et préposés aux pièces.

Faits saillants :

- Contrat de trois ans assorti d'augmentations salariales de 7,5 % sur trois ans, soit 2 %, 2,75 % et 2,75 %;
- Bonification des vacances, des congés personnels, du régime de retraite;
- Instauration d'une clause spécifique pour l'accueil des nouveaux membres.

iv. Section locale 1044 - Scies BGR

Scies BGR inc. de Charny (Lévis) est un fabricant de scies rondes et à ruban dans le domaine des scieries et du bois qui emploie 65 membres.

Faits saillants :

- acceptée dans une proportion de 90 %;
- augmentations de salaire totalisant plus de 8,25 % pour la durée de la convention;
- entente sur des interprétations des textes;
- révision à notre satisfaction des clauses de mouvements de main-d'œuvre et de discipline afin de respecter l'ancienneté;
- ajout de congés personnels;
- mise en place d'un régime de retraite;
- meilleur partage de coûts quant à l'assurance collective;
- contexte où un mandat de grève avait été donné et d'un nouveau propriétaire.

v. Section locale 6002 - Jardins Gordon

Jardins Gordon est une résidence pour personnes âgées et emploie près de 30 membres d'Unifor qui occupent des postes de préposés aux bénéficiaires, cuisiniers et infirmières auxiliaires. La résidence est située à Verdun.

Faits saillants :

- contrat de trois ans;
- révision des échelles salariales afin de refléter les salaires moyens du marché pour les différents postes;

- ajustements généreront des augmentations salariales entre 1,75 % et 8 % la première année, rétroactivement au 1^{er} janvier, 1,75 % la deuxième année et 2 % la dernière année ainsi qu'une nouvelle prime de soir;
- conclusion de mémoires d'entente sur la mise en place d'une politique contre le harcèlement psychologique, de dispositions concernant les abus et la violence familiale, de congés parentaux, etc.

vi. Section locale 145 - Imprimerie Marquis

Imprimerie Marquis est située à Louiseville et emploie 125 membres du syndicat Unifor.

Faits saillants :

- ratifiée dans une proportion de 80 %;
- contrat de trois ans avec une année supplémentaire à condition que la nouvelle presse et une relieuse soient installées, et ce, avant la fin de la troisième année de la convention;
- augmentations salariales de 12 %, dont 3,5 % la première année.
- **Note** : Ce pourcentage a été négocié pour corriger les diminutions consenties lors du précédent renouvellement de convention collective alors que l'employeur rencontrait des difficultés financières.
- ajustements salariaux allant jusqu'à 3 % et 4 % seront aussi appliqués alors que des échelons salariaux ont été ajoutés à certains postes de travail;
- contexte de mandat de grève et de négociation difficile.

vii. Section locale 145 - Meubles Jaymar

L'usine de Meubles Jaymar est située à Terrebonne et emploie une centaine de membres d'Unifor.

Faits saillants :

- acceptée dans une proportion de 84 %;
- entente de trois ans avec des augmentations salariales de 4 % la première année et 2 % les deux suivantes;
- augmentation de la contribution de l'employeur au régime d'assurance collective;
- aucune concession accordée.

viii. Sections locales 299 et 425 - Scieries du groupe GDS

Le groupe de négociation se compose des usines de l'entreprise GDS basées à Grande-Vallée (sciage), Marsoui (sciage), Matane (rabotage) et Pointe-à-la-Croix (sciage) qui emploie plus de 175 membres d'Unifor. La section locale 425 représente les travailleurs des usines de Grande-Vallée, Marsoui et Matane et la section locale 299 représente celle de Pointe-à-la-Croix.

Faits saillants :

Pour la première fois, les renouvellements des quatre conventions collectives ont été traités à une même table de négociation, ce qui aura permis de niveler vers le haut les conditions de travail tout en uniformisant les textes des conventions collectives dans tous les établissements.

- Usine de Pointe-à-la-Croix : cette usine avait été fermée en 2007 et redémarrée en 2010 après que les travailleurs aient consenti d'importantes concessions pour la réouverture de l'usine. Avec le nouveau contrat, les avantages et salaires ont été ajustés au même niveau que les deux autres usines de sciage (Marsoui et Grande-Vallée). Cette récupération équivaut à près de 40 % d'augmentation pour l'ensemble des travailleurs et même plus pour certains titres d'emploi;
- améliorations et gains concernant les rappels au travail, les primes, les fériés, la banque de temps, les vacances, etc.;
- implantation d'un régime de retraite employeur - employé : 1 % par année pour un total de 6 % la troisième année;
- implantation d'un régime d'assurance médicaments payé à 50 % par l'employeur;
- implantation d'une contribution au programme des congés-éducation payés (CEP) de 0,02 \$/heure qui augmentera à 0,03 \$/heure à compter de 2020;
- un contrat de quatre ans avec possibilité d'une cinquième année conditionnellement à des investissements dans toutes les usines totalisant 10,5 millions de dollars effectués avant mai 2021;
- des augmentations de salaire comme suit:
 - 2 % rétroactivement pour 2017, 2 % rétroactivement pour 2018;
 - 500 \$ de bonus à la ratification et un ajustement des salaires pour les métiers de 0,90 \$/heure pour les mécaniciens, limeurs et électriciens ou électroniciens sans licence et 1,40 \$/heure pour les

électriciens ou électroniciens avec licence;

- à compter de la ratification, ajustement des salaires des usines de Grande-Vallée et de Pointe-à-la-Croix qui rejoignent les taux horaires de l'usine de Marsoui (qui a les salaires les plus élevés des trois usines de sciage de GDS);
- 2,5 % pour 2019 et 2020;
- 3 % pour l'année supplémentaire conditionnelle.

ix. Section locale 720 - Corbec

Corbec est une entreprise spécialisée dans la galvanisation à chaud. Elle traite des produits variés comme des composantes d'éoliennes, des pylônes, des structures d'acier architecturales exposées, des clôtures, etc. L'entreprise emploie plus de 80 membres et est basée à Québec.

Faits saillants :

- entente acceptée à 82 %;
- augmentations de salaire de trois pour cent pour chaque année de la convention de trois ans;
- ajout de dispositions sur le harcèlement psychologique;
- réduction de la période de probation pour les nouveaux salariés;
- ajout de quatre heures par semaine de libération syndicale;
- agrandissement du bureau syndical;
- protection supplémentaire pour les salariés en matière d'absentéisme fautif;
- procédure de gestion des lésions professionnelles mieux adaptée aux salariés;
- réduction du temps d'essai à un poste-cadre;
- meilleure procédure pour les salariés absents lors d'affichage de poste;
- procédure améliorée pour lors d'affectation temporaire;
- bonification du ratio de vacances;
- augmentation du nombre de jours payés en cas de deuil;
- heures supplémentaires payables après la journée normale de travail;
- augmentation des primes de quart de soir (0,75 \$/heure) et de nuit (1,50 \$/heure);
- ajout d'un congé mobile;
- bonification de la cotisation de l'employeur au régime de retraite (1 100 \$).

3. Dossiers d'actualités

A. CAMPAGNE POUR LA PROTECTION DES EMPLOIS CHEZ BELL CANADA

Au début du mois d'avril alors même que Bell Canada annonçait un tout premier surplus de 76 emplois dans l'unité des techniciennes et techniciens, il nous informait de son intention de donner en sous-traitance l'intégralité du projet de service Internet résidentiel sans fil.

Il s'agit de la stratégie de l'employeur pour fournir un service Internet résidentiel de qualité dans les communautés rurales de l'Ontario et du Québec. Ce projet pourrait engendrer une possibilité de 1,2 million nouveaux clients et serait appelé à être transféré éventuellement en Atlantique. Bell Canada n'a fourni aucune explication valide (analyse de rentabilisation) au syndicat, disant seulement que sa frustration devant l'état actuel des relations de travail au sein des unités de Bell l'a amenée à prendre la décision qu'elle estimait devoir prendre. Lors de la rencontre, les représentants de l'employeur ont même essayé de blâmer le syndicat de la situation.

À peine deux jours après nous avoir annoncé cette décision, nous pouvions retrouver sur le site de Bell l'offre de ce nouveau service. C'est dire combien ils étaient préparés depuis longtemps.

Face à cette nouvelle offensive de Bell Canada sur les bons emplois de nos membres, nous avons mis en place un plan de campagne de mobilisation à travers tous les membres de Bell Canada. Il est temps



Pendant des décennies, Bell Canada a profité de notre travail et de notre loyauté.

-  Le travail relevant de l'accréditation leur a été soutiré en raison de la sous-traitance non syndiquée et de l'érosion des emplois dans l'ensemble des unités de Bell. Pendant ce temps, l'employeur impose des conditions de travail qui, selon les membres, augmentent le stress et nuisent à leur santé mentale.
-  Plus récemment, Bell Canada a menacé l'avenir des bons emplois en télécommunications en sous-traitant l'ensemble du nouveau programme de service Internet résidentiel sans fil pour les communautés canadiennes rurales tout en licenciant des techniciens pour la première fois de l'histoire de l'entreprise.
-  Était-ce une décision d'affaires? S'agissait-il de protéger les bénéfices nets de Bell? Les techniciens d'Unifor ne sont-ils pas disponibles, ou l'entreprise est-elle incapable d'embaucher davantage pour cet important projet? NON!
-  L'employeur a pratiquement admis que cette décision de sous-traiter était prise pour sanctionner les travailleuses et travailleurs qui ne font que faire valoir leurs droits, invoquant de « mauvaises relations de travail ».

Assez, c'est assez!
Depuis des années, Bell érode notre travail. Aujourd'hui, les travailleuses et travailleurs de Bell ripostent. Il est temps de reprendre le pouvoir et de s'unir en une seule et grande famille.

Êtes-vous prêts à causer sérieusement de Bell?

de montrer à cet employeur qu'il y a des limites à respecter. Notre stratégie se décante en plusieurs volets. Tout d'abord au niveau juridique alors que le Service juridique d'Unifor examine présentement toutes les options possibles.

Par ailleurs, afin de sensibiliser nos membres nous avons produit différents matériels et outils de communications, dont un site Internet et un dépliant d'information sur la situation. Au moment de la rédaction du présent rapport, on s'organisait pour assurer une distribution rapide du matériel.

Mais soyons vigilants et engageons-nous à donner à Bell Canada du fil à retordre. Depuis trop d'années déjà cette compagnie érode les emplois tout en nuisant aux conditions de travail de nos membres en mettant en place des politiques néfastes. Je demande donc aux sections locales de Bell Canada et des télécommunications de s'engager à fond dans cette bataille qu'Unifor est en train de mettre en place. Nous devons compter sur votre implication et celle de vos membres pour avoir le poids requis et faire reculer Bell Canada.

RECOMMANDATION 1
Je recommande que les sections locales du secteur des télécommunications et, le cas échéant, l'ensemble des sections locales appuient la campagne pour la sauvegarde des emplois chez Bell Canada.



Préparez-vous à passer à l'action!

Visitez le site belloncause.ca pour obtenir des comptes rendus et rester informés.

Nous devons défendre l'avenir des bons emplois syndiqués dans le secteur des télécommunications du Canada.



f UniforCanada @UnifortheUnion



B. SOMMET D'UNIFOR SUR L'AÉROSPATIALE

Le 14 mars dernier, à Montréal, s'est tenu le Sommet sur l'aérospatiale intitulé « Toujours plus haut », en référence à la politique d'Unifor sur le secteur. Initié et organisé par des dirigeants des sections locales d'Unifor avec le soutien du syndicat national, on peut affirmer que cet événement a remporté un vif succès.

Pour l'occasion, des représentantes et des représentants de l'ensemble du secteur aérospatial dont les employeurs, les universitaires, les institutions d'enseignement, les grappes industrielles, les élus, tant québécois que fédéraux, et évidemment, la main-d'œuvre ont passé la journée à faire des constats et discuter d'avenir.

Les intervenants ont adhéré à plusieurs des états de fait élaborés dans la politique d'Unifor, notamment sur l'importance de cette industrie pour notre économie et la nécessité pour nos gouvernements de soutenir son développement et sa pérennité. Il faut savoir que dans plusieurs pays où l'aérospatiale occupe un rang privilégié, les états subventionnent largement la recherche et développement à même les

budgets liés à la défense nationale ou à l'armée. Les nouvelles technologies et l'innovation sont ensuite exportées vers l'industrie aérospatiale civile qui en bénéficie largement. Le Québec et Le Canada ne disposent malheureusement pas de ces avantages.

Outre son financement, il est évident que la pénurie de main-d'œuvre demeure une question extrêmement préoccupante pour l'ensemble des acteurs. Juste en 2019, ce sont 2500 travailleuses et travailleurs qui seront nécessaires pour combler les besoins et 37 000 seront requis pour assurer les besoins jusqu'en 2025.

La journée s'est déroulée sous forme de conférences, de panels et d'ateliers. Tout au long de la rencontre, les participantes et participants ont ainsi pu discuter tout en dégageant plusieurs consensus.

Sur une note plus négative, précisons cependant que les élus de la CAQ brillèrent par leur absence alors que malgré nos nombreuses invitations, personne du gouvernement n'a cru bon de participer. Mais selon nos sources, ils ont reçu le message et plus particulièrement le ministre de l'Économie et de l'Innovation, Pierre Fitzgibbon.

Je mentionne la présence de Jean Charest, qui a été invité parce qu'il préside le projet Vision 2025 qui a été mis en place par l'Association des industries aérospatiales du Canada. L'objectif est de réunir les principaux acteurs de l'industrie ainsi que le gouvernement dans un projet commun de soutien à l'aérospatiale.

Je tiens à remercier chaleureusement les organisateurs pour cet événement sans précédent. Nous nous sommes réellement démarqués et je crois que nous avons réellement impressionné les acteurs de l'industrie de l'aérospatiale et cela, c'est grâce au travail des sections locales. Bravo !



Résumé des ateliers



QUESTION 1

En ce moment, l'industrie de l'aérospatiale du Canada est la sixième en importance au monde, derrière les États-Unis, le Royaume-Uni, la Chine, la France et l'Allemagne, mais elle a perdu trois places comparativement à 2004. Croyez-vous qu'accroître les investissements gouvernementaux stratégiques aiderait les industries canadiennes à reprendre leur place ?

- Obtenir l'engagement des gouvernements afin de soutenir cette industrie. Ailleurs dans le monde, là où l'industrie est en meilleure position, les gouvernements investissent massivement.
- Gérer l'octroi des subventions de manière plus stratégique en priorisant la recherche et le développement pour la grande entreprise et le soutien à la modernisation des équipements de production pour les PME.
- Simplifier le processus de subvention.
- Lier les investissements à des garanties de création d'emplois en termes de stabilité plus que de sécurité d'emploi. Penser à créer les emplois de demain.
- Développer des spécialités, « on ne peut pas être bon partout ». Au Québec, notre force a toujours été l'innovation, poursuivons dans la même veine.
- Soutenir la grande entreprise, mais ne pas oublier les PME.

QUESTION 2

Considérant que les écoles peinent à remplir toutes les places disponibles dans les programmes spécialisés en aérospatiale, que peut-on faire pour attirer la relève de demain ?

Les discussions ont beaucoup porté sur les raisons qui expliquent le manque d'inscription et de relève plutôt que les moyens d'amener les gens à s'inscrire, quoi qu'il en soit voici les faits saillants des discussions.

Sur les raisons qui expliquent le peu de relève:

- Perception que l'industrie va mal – exemple de l'annonce de licenciement massif de Bombardier a été mentionné par de nombreuses personnes.
- Manque d'ouverture et de flexibilité du milieu syndical dont les règles deviennent des obstacles à l'attraction de la relève.
- Problèmes des agences qui offrent des rémunérations moins avantageuses.
- Manque de reconnaissance de la formation des personnes immigrantes.
- Secteur traditionnellement masculin, donc peu de femmes.

Sur des moyens d'attirer la relève

- Offrir de la formation en industrie sous forme d'alternance travail-études a été identifié à plusieurs reprises.
- Faire connaître le secteur et la diversité des emplois qu'il comporte. Commencer à en parler aux étudiants lorsqu'ils sont très jeunes, dès le primaire. Visiter des salles de classe dans les usines pour qu'ils voient les milieux et le genre de travail.
- Faire davantage de publicité dans les écoles sur les différents métiers possibles dans l'industrie.
- Réduire les délais liés au programme d'immigration afin d'accélérer l'arrivée des immigrants.

- Raccourcir les programmes d'études (DEP et DEC).
- Offrir des programmes de conversion à des travailleurs qui sont affectés par une baisse de leur industrie (exemple, les travailleurs du secteur automobile qui pourraient être recyclés dans le secteur de l'aérospatiale).
- Mise en place de programmes gouvernementaux de mentorat pour permettre de garder les travailleurs plus âgés en industrie tout en accueillant les nouveaux.

QUESTION 3

Comment pouvons-nous, tous ensemble, éviter l'exportation de notre expertise intellectuelle ?

Les participantes et participants ont tenu à préciser que dans les faits, ce que nous exportons, ce

sont les tâches et les connaissances qui sont facilement imitables ou copiables. Nous n'exportons que le « générique » et non pas l'expertise et l'innovation.

Un consensus se dégage sur le fait que nous développons davantage l'innovation par la recherche et développement, car cela s'exporte difficilement.

QUESTION 4

Croyez-vous qu'un conseil du développement aérospatial tel que proposé par Unifor serait utile à l'industrie ?

Le consensus a été clair et précis : il ne faut pas dédoubler ce qui se fait déjà. Est-ce qu'il y a de la place pour améliorer le modèle existant, oui certainement, mais créer une nouvelle structure ne serait pas une bonne idée.

C. LE POINT SUR L'AVANCEMENT DES TRAVAUX DE L'ACCORD ÉTATS-UNIS, MEXIQUE ET CANADA (AEUMC)

Note : texte inspiré et composé d'extraits d'un document du service de recherche d'Unifor

Position : d'Unifor

Bien que l'AEUMC comporte certaines avancées, il contient aussi de nombreuses lacunes. La question des droits imposés sur l'acier et l'aluminium doit aussi être résolue et c'est sans compter la question des droits imposés sur notre bois d'œuvre.

Rappel de la chronologie des événements :

- Entente entre les États-Unis et le Mexique : 27 août 2018
- Entente avec le Canada : 30 septembre 2018
- Élections du Congrès américain : 6 novembre 2018
- Conclusion de l'entente finale (des trois parties) : 30 novembre 2018
- Entrée en fonction d'Andrés Manuel López Obrador : 1^{er} décembre 2018
- Assermentation du Congrès américain : 3 janvier 2019

Et maintenant ?

- États-Unis : ratification menée selon le processus de l'autorité de promotion des échanges commerciaux (Trade Promotion Authority)

- Le gouvernement soumet la liste des modifications juridiques requises au Congrès. (FAIT – janvier 2019)
- La Commission du commerce international des États-Unis produit des « études d'impact » de l'entente, y compris en matière de main-d'œuvre et d'environnement. (EN COURS – prévues pour la mi-avril)
- La législation de mise en œuvre est envoyée au Congrès (pas encore commencée – prévue en mai), puis au Comité pour examen.
- Ratification le plus rapidement possible (juillet 2019)

Taxes sur l'acier (25 %) et l'aluminium (10 %)

- Des tarifs importants sur l'acier et l'aluminium sont encore imposés au Canada et au Mexique.
- Le Mexique précise qu'il n'y aura aucune entente avant que la question des tarifs ne soit résolue.
- Le Canada adopte une approche similaire.
- Je rappelle que nous avons fait des journées de lobby à Ottawa afin que l'accord AEUMC ne soit pas ratifié si les taxes ne sont pas abolies.

Divers scénarios

- **Scénario 1 (LE PLUS PROBABLE)** : Les démocrates modifient les principales mesures d'application en dehors des négociations.



- **Scénario 2** : Les démocrates parviennent à renégocier l'entente ou à en suspendre des dispositions précises.
- **Scénario 3** : Les démocrates vont trop loin : Donald Trump lance un préavis de six mois du retrait du pays de l'ALENA.
- **Scénario 4** : Les États-Unis veulent une entente, mais le Canada et le Mexique refusent de la signer si des tarifs sont toujours en place.

Dossier du bois d'œuvre

Je rappelle que des droits moyens de 20,2 % sont toujours appliqués sur notre bois d'œuvre par le gouvernement américain. Dans une récente décision, à la suite d'une plainte du Canada déposée en novembre 2017, l'Organisation mondiale du commerce (OMC) a rendu une décision donnant raison en partie au Canada, mais aussi aux États-Unis. Le Canada a déjà porté appel de cette décision et certains experts estiment que nous gagnerons fort probablement comme nous l'avons d'ailleurs toujours fait dans les très nombreuses décisions rendues dans le cadre de nos conflits récurrents sur le bois d'œuvre avec les États-Unis. Cette décision portait sur les droits antidumping imposés, mais une autre décision est aussi attendue en regard des prétendues subventions octroyées par nos gouvernements à l'industrie. C'est à suivre.

D. UNE MAUVAISE NOUVELLE CHEZ GECKO – SECTION LOCALE 1044

Gecko Alliance est dans le marché du design, de la production et la mise-en-marché de systèmes de contrôle, claviers, pompes et accessoires pour les spas.

Au mois de janvier dernier, la compagnie Gecko annonçait la mise à pied d'une quarantaine de membres de la section locale 1044 en raison de la délocalisation de bons emplois vers son usine basée au Mexique. Bien que nous ayons dénoncé publiquement cette décision, la nouvelle a eu malheureusement peu d'écho médiatique. C'est pourquoi je me suis permis d'écrire une lettre au principal actionnaire de l'entreprise qui est Capital régional et coopératif Desjardins. C'est accablant de voir une institution comme la coopérative Desjardins se comporter de la sorte en nuisant à notre économie et en délocalisant de bons emplois au Mexique. Alphonse Desjardins doit se retourner dans sa tombe.

Quoi qu'il en soit, l'usine de Québec ne comptera plus qu'une trentaine de salariés alors qu'elle en a déjà compté près de 200, c'est vraiment une très mauvaise nouvelle. Évidemment, nous soutenons nos membres qui seront affectés par ces licenciements.

E. DE TROP NOMBREUX ACCIDENTS DE TRAVAIL AU SEIN DE NOS RANGS

Au cours des dernières semaines, nous avons connu des accidents de travail graves dans nos milieux de travail. D'abord à l'usine Dolbeau de Produits forestiers Résolu où trois électriciens ont été gravement brûlés lorsqu'un arc électrique a été produit par une explosion.

Puis un autre accident est arrivé à l'usine Fortress à Thurso alors qu'une fuite de cendres a blessé plusieurs de nos membres

Même si par définition les accidents sont des événements imprévisibles, nous allons nous assurer d'aller au fond des choses afin de comprendre ce qui s'est passé dans les deux cas. Il est important que nous sachions ce qui est survenu afin de mettre en place des mécanismes pour que cela ne se reproduise plus jamais.

Au moment de mettre sous presse, deux des électriciens de Dolbeau étaient toujours hospitalisés en raison des brûlures subies.



F. DERNIERS DÉVELOPPEMENTS DANS LE DOSSIER DE MABE

En décembre dernier, la compagnie MC Commercial a essuyé une nouvelle défaite alors que la Cour d'appel du Québec a rejeté sa demande d'appel relative à une décision favorable au syndicat du Tribunal administratif du Travail (TAT). Rappelons qu'en décembre 2016, une décision rendue par le TAT avait donné raison au syndicat Unifor qui plaidait que les compagnies MABE Canada (en faillite) et MC Commercial (toujours en activités) sont dans les faits un même et unique employeur. Nous avons alors pu maintenir l'accréditation que nous détenions pour MABE Canada et la rendre applicable à MC Commercial pour ce qui concerne le magasin situé à côté de l'ancienne usine.



Je rappelle qu'en marge de cette procédure, les retraités de MABE ont aussi entrepris un recours collectif contre trois administrateurs de la compagnie MABE, dont deux mexicains et un canadien, en août 2017. Le dossier se poursuit.

Nous exerçons des pressions sur Retraite Québec pour qu'il demeure associé dans la défense des travailleuses et travailleurs, car c'est leur premier mandat de protéger les rentes et avantages liés à la retraite.

Je termine en vous rappelant que la campagne de boycottage des produits électroménagers GE, Hotpoint, McClary et Moffat est toujours en vigueur.

RAPPEL DU DOSSIER

C'est en août 2014 que MABE Canada a annoncé une faillite après avoir fermé définitivement son usine quelques jours auparavant. Plus de 1 500 travailleuses et travailleurs actifs et retraités ont été affectés par cette décision alors qu'ils ont subi des pertes considérables. Les rentes des retraités ont été amputées de 22 % alors que les assurances collectives et assurances-vie ont été interrompues. Et depuis ce temps, la compagnie mère, MABE, continue de faire des affaires au Canada.

G. CAMPAGNE GM - OSHAWA

Ce dossier a été largement médiatisé notamment par d'excellentes publicités présentées lors de grands événements télévisuels comme le Superbowl. L'appui reçu par le chanteur Sting a lui aussi réussi à attirer énormément de sympathie et d'attention. À notre niveau au Québec, je tiens à remercier toutes les sections locales ainsi que nos membres et retraités et retraités d'avoir participé à nos actions en appui à la campagne en faveur de la survie de l'usine GM à Oshawa.

Je rappelle que nous avons fait une visite au Salon de l'auto de Montréal avec nos t-shirts qui arboraient : GM, pour vendre ici, construisez ici. Je sais que les concessionnaires étaient très nerveux de notre activité au salon, mais finalement, tout a bien été et nous avons reçu de nombreux appuis. Tout au long de la tournée du directeur québécois, nous avons aussi expliqué le dossier et distribué les t-shirts bleus.



RAPPEL DU DOSSIER

C'est en novembre dernier que GM a annoncé son intention de fermer l'usine d'Oshawa. Nous avons alors entrepris cette magnifique campagne qui a fait parler de nous d'un bout à l'autre du pays et même aux États-Unis. La campagne a été mise sur la glace lorsque GM a accepté de discuter avec nous pour trouver une solution alternative. Au moment de la rédaction du présent rapport, nous ne pouvions pas divulguer les résultats de ces discussions qui demeureraient confidentielles à ce moment.

H. BOMBARDIER - RECOURS DE L'AIMTA ET LANCEMENT DU GLOBAL 7500

Le dossier qui nous oppose à l'AIMTA concernant le travail effectué par nos membres qui a été démenagé dans un établissement de Bombardier où l'AIMTA représente des membres suit son cours au TAT. Des auditions sont prévues en septembre prochain pour dix jours.

Comme indiqué dans le précédent rapport, nous avons poursuivi nos requêtes auprès du ministre de l'Économie et de l'Innovation, Pierre Fitzgibbon, afin d'être consultés dans ce secteur et nos actions ont rapporté puisque nous avons dorénavant nos entrées auprès du cabinet du ministre.

Finalement, j'ai participé avec les dirigeants de la section locale 62 au lancement officiel du Global 7500 en décembre

dernier lors d'un événement médiatique organisé par Bombardier. Nous sommes fiers de contribuer au succès de cet avion exceptionnel qui a une portée de transport de 7 500 kilomètres et permettra dorénavant un vol direct entre New York et Hong Kong.

I. WHITE BIRCH

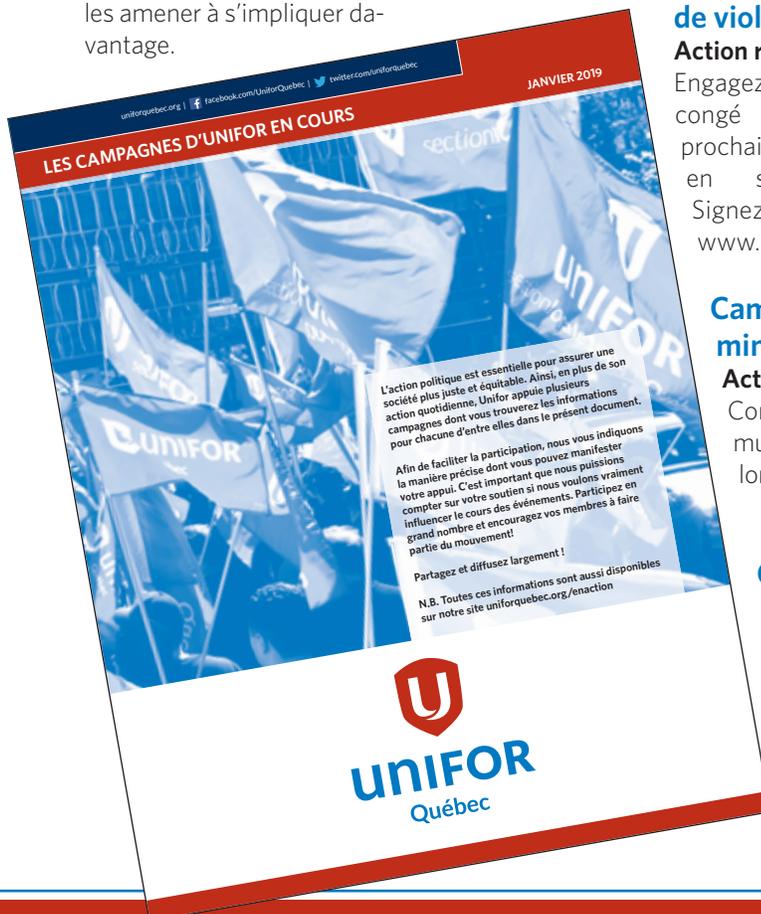
Nous sommes à préparer notre mémoire qui doit être déposé le 15 mai à la Cour d'appel du Québec. Nous devrions par la suite être convoqués en audience dans 12 à 14 mois. Je rappelle que nous sommes poursuivis par les retraités de l'usine Stadaonna - White Birch de Québec pour 78 millions pour avoir failli à notre devoir de fiduciaire... Ils ont tenté de nous poursuivre pour manquement au devoir de représentation (47,2) sans succès, c'est le



nouvel angle qu'ils tentent d'exploiter. Ils nous demandent en fait de compenser en totalité les déboires que le régime de retraite a rencontrés lorsque la compagnie s'est mise sur la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies, en plus de dommages et des intérêts. Bref, ils tiennent Unifor responsable de la crise financière, de la crise dans l'industrie et même des variations des taux d'intérêt... Ça n'a pas de sens, mais nous devons nous défendre dans ce dossier qui n'en finit plus. Cette demande de révision fait suite à une première décision de la cour supérieure qui a rejeté leur demande. Me Louise-Hélène Guimond de notre service juridique qui représentait Unifor devant la Cour supérieure va assurer notre défense devant la Cour d'appel du Québec.

J. RAPPEL DES CAMPAGNES D'UNIFOR

Nous avons mis à jour notre document sur les campagnes d'Unifor, mais déjà, nous avons quelques changements. Voici un rappel de celles toujours en cours ainsi que les actions requises pour chacune. Je vous le rappelle, il est primordial de faire circuler ces informations en sensibilisant le maximum de gens à nos enjeux. Cela peut être un excellent moyen d'engager la conversation avec nos membres et les amener à s'impliquer davantage.



2019 : un nouveau rendez-vous électoral au fédéral !

Action requise :

Demeurez à l'affût et participez en grand nombre.

Mouvement pour un régime public et universel d'assurance médicaments

Action requise :

Appuyez la campagne en ligne au www.assurance-medicaments.ftq.qc.ca

Signez et partagez la pétition.

Campagne J'achète canadien - québécois

Action requise :

Achetez des produits et services qui proviennent du Canada et du Québec.

Coalition pour la culture

Action requise :

Exprimez votre appui en consultant le www.manifestepourlaculture.info

Campagne « Renforçons nos sections locales »

Aucune action directe requise.

Campagne pour des congés payés en cas de violence familiale

Action requise :

Engagez-vous à revendiquer la négociation d'un congé pour violence familiale dans votre prochain renouvellement de convention collective en surplus des normes du travail. Signez la pétition en ligne sur le www.uniforquebec.org/congespayes.

Campagne pour un salaire minimum à 15 \$

Action requise :

Consultez le site de la campagne au minimum15.quebec et revendiquez cette demande lors de la campagne électorale québécoise.

Campagne de boycottage des électroménagers GE, Hotpoint, McLary et Moffat

Action requise :

Boycottez les **électroménagers des marques GE, Hotpoint, McLary et Moffat et répandez la nouvelle autour de vous (des dépliants sont disponibles à nos bureaux au besoin).**

Prenons de l'expansion : aimez notre page Facebook Unifor-Québec !

Action requise :

Allez à www.facebook.com/UniforQuebec, aimez ou abonnez-vous à la page !

Pétition pour la protection des emplois dans le secteur forestier

Action requise :

Allez à www.uniforquebec.org/caribou et signez la pétition en ligne ou imprimez la version PDF pour signer dans vos milieux de travail.

J'ajouterais à ces campagnes, celles relatives au secteur de la forêt :

Une forêt de possibilités

Il s'agit d'un collectif de plus d'une quarantaine de partenaires dans le secteur forestier avec le gouvernement du Québec qui mène une campagne afin de faire mieux connaître ce qui se fait en forêt et dans la transformation du bois. Subventionnée par le gouvernement, la campagne est en marche depuis 2017 et s'est déclinée de plusieurs manières : présence sur les médias sociaux, achats de textes spécialisés dans

les journaux du Groupe Capitale Média et Urbania, messages publicitaires télévisuels et Web, campagnes « Ma forêt, ma fierté » avec des ambassadeurs du milieu (dont une de nos membres Karine Lévesque de la section locale 352), etc.

Nous sommes en préparation de production de nouveaux messages publicitaires télé et Web qui porteront davantage sur l'innovation : nombreux produits dérivés de la cellulose (composante du bois), changements climatiques et effet positif de l'utilisation du bois sur l'émission de gaz à effet de serre, etc.

Je vous invite à consulter le site qui contient énormément d'information sur les bonnes pratiques de ce secteur : www.uneforetdepossibilites.com.

Campagne nationale d'Unifor en préparation dans le secteur de la forêt

Unifor est en train de préparer une campagne nationale en soutien à nos membres et aux communautés qui dépendent de l'industrie forestière. Bien que les enjeux puissent différer d'un bout à l'autre du pays, un fait demeure, les problématiques rencontrées par l'industrie sont nombreuses et menacent les emplois. Que l'on pense au conflit sur le bois d'œuvre ou aux mesures de protection du caribou, pour ne mentionner que ces enjeux, nous devons nous mobiliser pour défendre nos emplois. Demeurez à l'affût, des développements sont à venir.



K. SCÈNE POLITIQUE FÉDÉRALE

i. Campagne d'Unifor en vue des élections

Nos travaux sont déjà bien amorcés en vue de la campagne électorale. Je vous rappelle votre engagement pris lors du dernier Conseil québécois de même qu'au dernier Conseil canadien afin de s'impliquer dans cette élection. C'est important de ne pas laisser le terrain aux organisations de droite et de faire entendre nos revendications. Pas très loin de chez nous, regardez ce que le gouvernement de Doug Ford en Ontario a réussi à faire en à peine quelques mois :

- annulation de la hausse du salaire à 15 \$;
- compression majeure dans la santé et l'éducation;
- fin de la gratuité scolaire pour les plus démunis;
- coupe dans les services aux Franco-ontariens;
- modification aux cotisations des associations étudiantes qui sont dorénavant volontaires;
- coupe dans les subventions de plusieurs organismes communautaires;
- etc.

La liste est longue, et tout cela en moins d'une année de règne... Cela nous démontre combien les dommages peuvent être faits rapidement, mais surtout, combien il est difficile de pouvoir les corriger par la suite. L'arrivée de Jason Kenney à la tête d'un gouvernement conservateur en Alberta nous promet aussi bien des réformes. Il n'y a pas si longtemps de cela, rappelons-nous toutes les actions entreprises par le gouvernement de Stephen Harper : annulation du crédit d'impôt des REER du Fonds de solidarité FTQ, retraite à 67 ans, attaques pour affaiblir les syndicats, compressions des subventions aux organismes communautaires qui viennent en aide à des populations vulnérables, etc.

Nous avons le devoir citoyen de nous mêler de cette élection. Déjà, comme je vous le disais, des formations ont été données à plusieurs dizaines de membres d'Unifor. À la différence de la campagne électorale québécoise, ceci veut dire que nous sommes déjà prêts à amorcer des plans d'action dans les régions. Il nous faut faire comme nous l'avons fait l'an dernier ; aller à la rencontre des candidates et candidats et les amener à appuyer nos revendications natio-

nales. Au moment de la rédaction du présent rapport, nous étions encore en train de les élaborer. Aussitôt faits, des outils d'information seront distribués largement auprès des sections locales. Ce sera l'occasion d'aller à leur rencontre et d'engager le dialogue sur les élections et les enjeux qui nous préoccupent.

Je dois aussi éventuellement nommer un ou des coordonnateurs ou coordonnatrices pour m'assister dans le suivi de nos activités. Ce sera un travail en continu jusqu'au déclenchement des élections; moment à compter duquel nos actions deviennent plus limitées en raison de l'encadrement légal.

ii. Consultation sur les normes fédérales

Nous avons été approchés par un comité d'experts mis en place par le gouvernement fédéral à propos de certaines notions dans les normes fédérales de travail. Nous avons ainsi pu partager nos réflexions et positions sur les cinq enjeux à l'étude :

- L'établissement d'un salaire minimum au fédéral
- La mise en place de protection des travailleurs atypiques (autonomes ou indépendants)
- La déconnexion des communications électroniques et la rémunération
- Les avantages sociaux pour les travailleurs atypiques - accès et transférabilité
- La voix collective des travailleurs non syndiqués

iii. Rencontres dossiers des aides-pêcheurs

Grâce au soutien de la ministre du Revenu national Diane Lebouthillier, députée de la Gaspésie-Île-de-la-Madeleine, nous avons pu rencontrer à Ottawa, le 7 novembre dernier, plusieurs représentants des ministères des Pêches, des Océans et de la Garde côtière canadienne et de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail dans le dossier des aides-pêcheurs. Nous étions accompagnés d'aides-pêcheurs qui ont témoigné des piètres conditions de travail dont ils sont victimes. Malgré une réception sympathique, nous n'avons eu aucun retour, alors que l'on nous a plutôt référé à la juridiction québécoise pour trouver des solutions aux problématiques liées aux relations de travail dans le secteur.



L. SCÈNE POLITIQUE PROVINCIALE

i. Rencontre avec le ministre des Forêts, des Parcs et de la Faune, Pierre Dufour



Le 21 mars dernier, en compagnie de Léo-Nil Bélanger, section locale 3057, Daniel Leblond, section locale 1495, Ghislain Laprise, section locale 498, Bernard Plante, section locale 22, Pierrot Fortin, section locale 3000Q, Stéphane McLean, Joël Vigeant et Marie-Andrée L'Heureux, représentante et représentants nationaux, j'ai rencontré le nouveau ministre des Forêts, de la Faune et des Parcs, Pierre Dufour. Je voulais échanger avec lui sur nos préoccupations par rapport aux mesures de protection du caribou et aussi de la relance de l'usine de Lebel-sur-Quévillon. Il s'agissait aussi d'une première rencontre afin de pouvoir établir un contact et nous présenter.

ii. Carrefour Forêts et annonce du gouvernement dans le cadre des mesures de protection des caribous

J'ai été invité par le ministre Pierre Dufour à participer à cet événement qui se tenait du 3 au 5 avril dernier. Le 3 avril, j'ai aussi participé à la conférence de presse faite par le ministre des Forêts, des Parcs et de la Faune, Pierre Dufour concernant les travaux devant mener à une stratégie pour les caribous forestiers et montagnards. J'ai pris acte de l'annonce avec soulagement, car je craignais que des mesures de protection soient mises en place sans considération des répercussions sur l'emploi et l'économie de centaines de municipalités qui dépendent de l'industrie forestière. On comprend aussi que ce gouvernement entend assurer un équilibre entre protection de l'espèce et emploi, mais nous devons demeurer vigilants, car c'est dans l'application concrète que nous verrons les détails.

Par ailleurs, bien que le gouvernement libéral à

Ottawa soit davantage préoccupé par les élections à venir, il ne faut pas oublier qu'ils ont menacé les provinces qui ne déploieraient pas de mesures pour protéger l'espèce. L'imposition d'une limitation de perturbation à 35 % sur des territoires pourrait aussi être décidée sans égard aux répercussions sur les emplois. De leur côté, la recherche d'un équilibre entre protection de l'espèce et répercussion sur les communautés ne semble pas faire partie des priorités. C'est pourquoi nous maintenons la pétition que nous avons faite dans ce dossier et qui demande essentiellement :

- que les mesures de protection qui pourraient avoir un impact sur l'emploi soient mises en suspens, le temps d'obtenir les conclusions d'études scientifiques sur les raisons du déclin de certaines populations de caribous et sur les meilleures pratiques pour le protéger;
- que toute mesure de protection tienne aussi compte des répercussions socio-économiques sur les régions;
- et finalement, il est requis de mettre en place des mesures alternatives et/ou de transition pour soutenir les travailleurs et l'industrie, si des mesures devaient les impacter.

Je vous invite à consulter le site Internet unifor-quebec.org/caribou pour accéder à la pétition en ligne et en version PDF. Une copie papier est aussi dans votre trousse.

iii. Rencontres avec les représentants du cabinet du ministre de l'Alimentation, des Pêcheries et de l'Agriculture, André Lamontagne

Dans le cadre de la fermeture de l'usine Crustacés de Gaspé, nous avons rencontré un conseiller du ministre responsable du secteur des pêches notamment. Nous avons aussi abordé le dossier des aides-pêcheurs. Nous avons eu plusieurs entretiens téléphoniques et rencontres, ce qui nous a beaucoup aidés à faire le montage de ce dossier pour notre mobilisation régionale.

iv. Lobby FTQ - 1^{er} mai

Même si la journée coïncide avec notre Conseil québécois, nous aurons des membres qui participeront à la journée traditionnelle de lobby de la FTQ à l'Assemblée nationale. Cette année, les sujets abordés concernent la modernisation de la loi en matière de santé et sécurité et le régime d'assurance médicaments universel et public.

4. Rencontres syndicales



A. JOURNÉE DE RÉFLEXION SUR LA CRISE DANS LES MÉDIAS - UNIFOR Y ÉTAIT BIEN REPRÉSENTÉ!

Plusieurs participants du syndicat Unifor ont pris part à la Journée de réflexion sur la crise dans les médias le 13 avril dernier à Montréal. Je tiens à souligner que deux de nos confrères membres d'Unifor ont partagé leur expérience et leurs réflexions à titre d'invités: Stéphane Giroux, vice-président de la section locale 614M (journaliste à CTV) et président de la Fédération professionnelle des journalistes du Québec ainsi qu'Alain Goupil, président de la section locale 1910 et journaliste au quotidien La Tribune.

Plusieurs autres acteurs importants dans le secteur des médias ont aussi pris part aux discussions. Dans un premier temps, un état de la situation a été fait rendant compte de la dure réalité sur le terrain et des changements importants aux modèles d'affaires que les médias ont connus : fermetures en masse d'hebdomadaires locaux, réduction massive des effectifs dans les salles de nouvelles, recettes publicitaires en forte diminution, etc. Nul doute que l'arrivée des GAFAM (Google, Apple, Facebook, Amazon et Microsoft) a changé la donne. Non imputables face à nos lois fiscales et notre réglementation en matière de télédiffusion, le combat est inégal entre les entreprises d'ici et ces géants du Web.

La deuxième partie de la journée portait sur les solutions à mettre de l'avant. Sans surprise, une intervention et un soutien plus musclés de la part des

gouvernements ont été identifiés pour contrer la menace. Il faut du soutien, mais il faut aussi que les médias s'adaptent et trouvent un modèle d'affaires viable. Les abonnements ont été notamment identifiés comme moyen d'assurer la survie de nos médias. Certains ont indiqué que notre culture et le fait français doivent être protégés dans cette mondialisation des médias et de la culture. L'un des moyens serait de renforcer le rôle de Radio-Canada notamment. On a aussi parlé des syndicats qui sont parfois rigides alors que la situation commande de la flexibilité. D'ailleurs, le cas du Groupe Capitaux Médias a été donné en exemple alors que les syndicats ont collaboré à la survie de ces journaux malgré qu'ils aient dû faire des concessions. Les syndicats doivent être des acteurs de changement comme ils ont si bien su le faire dans le passé. Alors en conclusion, encore beaucoup de travail à faire, mais surtout, la pression doit être mise sur nos gouvernements.

D'ailleurs à ce sujet, je tiens à signaler que nous avons envoyé une correspondance aux députés de la Chambre des communes récemment faisant écho aux 600 millions de dollars annoncés dans le budget fédéral en mars dernier de même qu'à la semaine de lobby que nous avons fait à l'automne dernier. Vous trouverez dans l'encadré ci-joint un extrait de la lettre qui expose clairement nos demandes et qui rejoint ce qui a été discuté lors de la Journée de réflexion sur la crise dans les médias.



**Extrait d'une lettre envoyée par Jerry Dias et Renaud Gagné
aux députés de la Chambre des communes à Ottawa.**

« (...) Maintenant que le budget 2019 a été déposé, il s'agit d'une bonne occasion de célébrer les engagements pris à l'égard des médias d'information canadiens, mais aussi de se concentrer sur ce qu'il reste à faire.

Les engagements de 600 millions de dollars en crédits d'impôt pour la main-d'œuvre, les dons de charité au journalisme et un crédit d'impôt pour les lecteurs pour les abonnements aux nouvelles numériques sont des pas importants dans la bonne direction. Il est vrai que les mesures budgétaires ne réussissent pas à régler tous les problèmes de l'industrie des médias d'information, y compris ceux de la télévision locale. Cependant, nous considérons les mesures budgétaires comme une réponse fondamentale plutôt qu'une solution globale.

Néanmoins, Unifor estime que le calendrier laxiste de mise en œuvre, repoussant les résultats en 2020 seulement, est grandement préoccupant. Les organisations journalistiques canadiennes ne peuvent pas attendre. Le gouvernement doit faire vite et former un groupe indépendant qui accréditera les organisations journalistiques canadiennes admissibles : ce groupe doit absolument être exempt de toute apparence d'affiliation partisane.

Entre-temps, les mesures touchant le secteur des nouvelles télévisées locales ne peuvent plus attendre. Les électeurs méritent d'être informés, et le gouvernement (ainsi que tous les partis politiques) doit formuler un engagement immédiat, avant l'élection fédérale d'octobre, pour sauver les nouvelles locales télévisées. Voici les engagements que nous souhaitons voir pour l'ensemble des médias d'information canadiens :

- d'abord, le gouvernement fédéral doit régler le problème fondamental auquel sont confrontés les médias canadiens : le détournement des revenus publicitaires vers les géants technologiques américains Google et Facebook. La solution? Éliminer l'échappatoire fiscale dans la Loi de l'impôt sur le revenu qui récompense les annonceurs canadiens qui utilisent Google et Facebook plutôt que les médias canadiens;
- ensuite, le gouvernement fédéral doit exiger que les géants de Silicon Valley et de Hollywood se conforment aux règles canadiennes lorsqu'ils font affaire au Canada. Ces entreprises se remplissent les poches de revenus publicitaires canadiens qui soutiennent normalement nos nouvelles, nos sports et notre divertissement, mais en redonnent bien peu au Canada sous forme d'impôts, de contenu ou de soutien à l'industrie du journalisme. Les gouvernements européens montrent bien qu'il est possible de le faire en réglementant Facebook, Netflix et Google au profit du consommateur et du citoyen;
- enfin, le gouvernement (et les organismes de réglementation) doit s'assurer que les entreprises médiatiques canadiennes continuent de collaborer. Les règles du CRTC exigent que nos câblodistributeurs financent des émissions canadiennes et aident les nouvelles locales télévisées indépendantes à survivre, en remettant un pourcentage de leurs recettes provenant des services facturés aux Canadiens. Alors que ces contributions de la câblodistribution aux médias canadiens diminuent en cette nouvelle ère de la télévision par Internet, ces fonds doivent être bonifiés par des contributions financières similaires de la part des fournisseurs d'accès Internet qui font beaucoup d'argent grâce à la consommation de services de télévision sur Internet des Canadiens.

Nous encourageons tous les partis politiques fédéraux à répondre aux énormes défis auxquels font face les médias canadiens et à prendre des engagements dans le cadre de leur campagne électorale d'octobre. »



B. TOURNÉE RÉGIONALE ANNUELLE DU DIRECTEUR QUÉBÉCOIS

Du 4 février au 2 avril, j'ai parcouru le Québec à la rencontre des sections locales. Encore cette année, j'ai pu constater combien l'événement est populaire alors que la participation est en hausse constante. Nous aurons rencontré près de 400 membres et dirigeantes et dirigeants au cours de ces dix rencontres tenues au Saguenay-Lac-Saint-Jean, sur la Côte-Nord, en Gaspésie-Bas-du-Fleuve, sur la Rive-Nord de Montréal, en Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec, à Québec, dans le Centre-du-Québec/Mauricie, en Outaouais, sur la Rive-Sud de Montréal et à Montréal. Nous ajouterons la région de l'Estrie l'an prochain alors que nous irons à Sherbrooke.

Je crois réellement que c'est une occasion privilégiée pour moi d'en apprendre davantage sur ce qui se passe dans vos milieux de travail tout en me permettant de vous informer des dossiers d'actualité. Dans

chacune des régions, nous en profitons aussi pour discuter d'enjeux prioritaires par exemple, l'aluminium au Saguenay-Lac-Saint-Jean, le recrutement dans le secteur des pêches en Gaspésie-Bas-du-Fleuve, la question du caribou dans plusieurs régions, etc. Nous tenons aussi une conférence de presse dans plusieurs endroits puisque les médias régionaux nous couvrent normalement assez bien. Cette année, nous en avons tenu à Saguenay, Baie-Comeau, Rimouski, Trois-Rivières, Amos, et Gatineau.

Finalement je mentionne que nous avons donné l'occasion à nos collègues de la section locale 9700 des Métallos, Daniel Hould et Bryan Sawyer (lockoutés d'ABI), d'expliquer leur conflit de travail tout en sollicitant nos sections locales, et ce, tout au long de la tournée.

C'est un rendez-vous pour l'année prochaine.



C. 8 MARS - JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

J'ai participé au rassemblement appelé par le Collectif 8 mars devant le Palais de justice de Montréal, le 8 mars dernier à Montréal en compagnie d'une belle délégation de membres d'Unifor. Le Collectif 8 mars se compose de représentantes de la Fédération des femmes du Québec, des comités de condition féminine de la FTQ et de la CSN et de plusieurs autres syndicats et organismes communautaires. Cette année, le thème retenu était « Le respect, ça se manifeste! » En raison des années d'austérité qui ont



particulièrement affecté les femmes et du mouvement « #MoiAussi », le Collectif a choisi le terme respect qui est riche de sens et peut se décanter de différentes manières selon les enjeux des différents membres du collectif.

J'ai aussi participé à la marche des femmes de janvier dernier par un froid polaire, nous étions malgré tout une belle délégation d'Unifor !

5. À l'agenda

A. CONGRÈS D'UNIFOR – DU 19 AU 22 AOÛT 2019, CENTRE DES CONGRÈS DE QUÉBEC

Je compte sur nos sections locales pour envoyer une importante délégation pour le congrès statutaire d'Unifor qui se tiendra en août à Québec. Comme l'événement a lieu chez nous, je pense qu'il est d'autant plus important que nous participions en grand nombre. Pour information, le thème du congrès qui a été retenu est « Prêt à tout, jusqu'au bout! »

Comme vous le savez tous, le confrère secrétaire-trésorier Bob Orr quittera ses fonctions à la fin de son présent mandat, ce qui veut dire que nous devons choisir la personne qui le remplacera. Bien que n'importe qui puisse se porter candidat lorsque les mises en nomination se produiront au congrès, sachez que les membres du conseil exécutif national ont appuyé la candidature de la consœur Lana Payne- actuellement directrice régionale de l'Atlantique - au poste de secrétaire-trésorière.

B. CONSEIL QUÉBÉCOIS D'UNIFOR – 22 AU 23 NOVEMBRE 2019 – HILTON, QUÉBEC

Exceptionnellement, le Conseil de l'automne prochain sera écourté d'une demi-journée alors que nous terminerons le samedi au lieu du dimanche en raison du chevauchement avec le Congrès de la FTQ qui débute le lundi suivant et du conseil général de la FTQ qui se réunit le dimanche.

C. CONGRÈS DE LA FTQ – 25 AU 28 NOVEMBRE 2019 – CENTRE DES CONGRÈS, QUÉBEC

Il sera important que nous ayons une forte représentation lors du congrès de la FTQ, et ce, malgré le fait qu'il se déroule tout de suite après notre Conseil québécois. Je sais que tous les trois ans, vous êtes sollicités de manière plus importante en raison des congrès statutaires d'Unifor et de celui de la FTQ qui se tiennent aux trois ans et surviennent la même année, mais je vous demande de faire vos prévisions en fonction de cette réalité. Il est important que nous prenions notre place, que nous fassions valoir nos points de vue et que nous participions aux choix de

celles et ceux qui seront nos nouveaux dirigeants. Je vous rappelle que Serge Cadieux, actuel secrétaire général de la FTQ, quittera ses fonctions à l'échéance de son mandat et qu'il faudra donc le remplacer. Au moment de la rédaction du présent rapport, plusieurs candidates et candidats ont manifesté leur intérêt sans faire d'annonce officielle. Quoi qu'il advienne, il sera important que notre délégation soit importante pour faire valoir notre choix. Nous aurons l'occasion d'y revenir au cours des prochains mois et de nous concerter lors du Conseil québécois de novembre et au besoin, lors d'un caucus que nous tiendrons durant la semaine du congrès.

RECOMMANDATION 2

Je recommande aux sections locales de s'assurer de leur participation aux congrès d'Unifor en août à Québec et à celui de la FTQ en novembre prochain aussi à Québec.



6. Recrutement

Nous sommes toujours très actifs au recrutement. Certains dossiers nous mobilisent plus que d'autres; notamment la campagne que nous menons auprès des aides-pêcheurs en Gaspésie et dont nous vous présentons le projet ci-après.

Voici la liste des accréditations obtenues depuis novembre dernier.

Employeurs	Statut	Date d'accréditation	Nombre de salariés
Qualum inc.	Accrédité	12-02-2019	39
Duval Mazda	Accrédité	14-01-2019	15
Brink's Canada Limited	Accrédité	20-12-2018	100
Groupe Lignarex inc.	Accrédité	30-11-2018	36
Vopak Terminaux du Canada inc.	Accrédité	10-09-2018	7
DHL Express (Canada) ltée	Accrédité	04-03-2018	175
Transport Yopier 9148-2216 Québec inc.	Accrédité	04-04-2019	30
Nolicam inc. (Axcio garage 230 et garage 42P)	Accrédité	07-03-2019	30
Arbec, bois d'œuvre inc.	Contrat de service	Effectif le 23-02-2019	91
Groupes en attente			
Omega			150
Crown Plaza			40

DOSSIER DES AIDES-PÊCHEURS

Contexte et historique

Dans la région visée, nous avons identifié 250 à 300 différents bateaux destinés à des activités de pêche commerciale qui s'étendent de la pointe de la Gaspésie jusqu'à la Baie-des-Chaleurs. La grande majorité des pêches se font dans la fameuse zone 12 et les espèces pêchées sont essentiellement : le crabe des neiges, le tourteau, le homard, les crevettes et poisson de fonds.

Chaque bateau compte au minimum un capitaine, qui est soit propriétaire et détenteur de permis, soit locataire de permis ou tout simplement embauchée par le propriétaire d'un bateau. Chaque bateau est muni d'un équipage d'au moins trois hommes de pont ou aides-pêcheurs. Nous avons répertorié près de 2 500 aides-pêcheurs dans la région visée (chiffre estimé par le BAPAP).

Au sens du Code du travail, ces derniers sont considérés comme des salariés ; donc en théorie, chaque propriétaire ou locataire de permis de pêche avec ou sans bateau est considéré comme un employeur. Pour leur syndicalisation, nous aurions dû déposer

une requête en accréditation pour chaque employeur et par la suite négocier des conventions collectives avec chaque employeur, ce qui n'est pas viable, vous en conviendrez. C'est pourquoi nous avons plutôt pris l'approche d'une section communautaire, en regroupant ces gens au sein d'une association.

Conditions de travail des aides-pêcheurs

Actuellement, les aides-pêcheurs se font garantir 14 semaines de travail par les pêcheurs de crabe et de homard qui les emploient. De manière générale, la rémunération est de 1 000 \$ par semaine et inclut l'indemnité de congé. Ce montant demeure le même que le contingent soit à la hausse ou pas, qu'il y ait variation dans les prix de vente ou pas. Les aides-pêcheurs ont la garantie d'être admissibles à l'assurance emploi, ce qui est considéré comme un privilège consenti par les capitaines-propriétaires. Il faut savoir qu'il fut un temps où les aides-pêcheurs recevaient une paie en fonction de la récolte et des prix, ce qui leur garantissait un meilleur salaire.

Nos objectifs

Face aux difficultés de syndicalisation en vertu du Code du travail, Unifor offre une solution alternative aux travailleuses et travailleurs par la création d'une

section communautaire, ce qui équivaut à une association bénéficiant de tous les services fournis par Unifor. L'adhésion est volontaire et aucune majorité n'est requise. À ce jour, nous avons près de 200 membres dans la section communautaire de la section locale 1044.

- Réunis en assemblée, les membres ont défini comme priorité à court terme, la reconnaissance du métier par l'obligation d'être détenteur du livret du pêcheur (un certificat délivré par la BAPAP) pour avoir le droit de travailler sur un bateau. En ce moment, le livret du pêcheur est facultatif et sur les 2 500 aides-pêcheurs, environ 1 000 ont soit acquis ou renouvelé leur livret, puisque les capitaines peuvent embaucher qui ils veulent pour travailler à bord d'un bateau.
- Puisque le BAPAP est la structure reconnue qui détermine les besoins d'accréditation et de formation, nous souhaitons obtenir un siège au conseil d'administration qui représente les aides-pêcheurs.
- Unifor souhaite être l'interlocuteur reconnu auprès des instances gouvernementales en ce, qui a trait aux intérêts des aides-pê-

cheurs dans l'industrie. En ce moment lors de la mise en place de programmes d'aide financière ou de réglementations, les aides-pêcheurs n'ont aucune représentation afin de faire entendre leurs besoins.

Sondage

Pour information, nous avons fait faire un sondage auprès de la population de la région sur notre campagne auprès des aides-pêcheurs avec l'aide de la firme Léger et Léger. L'une des conclusions est que la quasi-totalité des répondants est en accord avec le fait que le métier d'aide-pêcheur devrait être légalement reconnu (96 %) et que l'industrie de la pêche est primordiale pour l'économie de la Haute-Gaspésie (95 %). La majorité des répondants (90 %) croient aussi qu'il devrait y avoir une association pour défendre les intérêts des aides-pêcheurs face aux enjeux de l'industrie.

Note : La marge d'erreur maximale pour un échantillon de 500 répondants est de $\pm 4,4\%$, et ce, 19 fois sur 20.



7. Autres services

FONDS DE DÉFENSE DES SECTIONS LOCALES DU QUÉBEC – FRSQ

Voici quelques données sur le volume de travail au FRSQ :

Dossiers actifs au 1 ^{er} janvier 2018	483
Dossiers ouverts en 2018 :	394
Dossiers fermés en 2018 :	267
États des dossiers au 31 décembre 2018 :	
Réglés (pas nécessairement fermés)	163
Fixés pour audition	127
Désistements	114
En évaluation	102

Une offre de service additionnelle sera soumise pour approbation lors de l'assemblée générale du FRSQ en marge du Conseil québécois. Il s'agit notamment des cas de plaintes sur la question du devoir de représentation (47,20), des plaintes en vertu des articles 12 à 15 ainsi que de l'article 97 du Code fédéral du travail.

SERVICE DE DÉFENSE DES ACCIDENTÉES ET ACCIDENTÉS DU TRAVAIL (SDAT)

Le SDAT est en forte demande alors que le nombre d'interventions ne cesse d'augmenter depuis les dernières années. Il faut aussi souligner que les dossiers ont tendance à se complexifier en raison du recours de plus en plus systématique aux avocats du côté patronal. Pour information, nous avons environ 131

sections locales qui adhèrent au service, mais il faut considérer que plusieurs de ces sections locales sont composées et donc, que le nombre d'unités desservies est plus élevé. Voici d'autres données sur le SDAT.

Dossiers actifs au 31 décembre 2018	333
Dossiers fermés durant l'année 2018	215
Dossiers traités durant l'année 2018	548
Opinions produites en 2018	199

Tant le SDAT que le FRSQ sont essentiels pour Unifor-Québec afin d'assurer une offre de services à la fine pointe. Nous travaillons de façon constante à offrir les meilleurs services qui soient à nos membres et nul doute que ceux-ci y contribuent.

ÉDUCATION

La tendance se maintient alors que notre programme de formation demeure extrêmement populaire. Voici d'ailleurs quelques données : 111 formations (incluant les CEP) et 1648 participantes et participants au total depuis le dernier Conseil québécois. Je rappelle qu'il s'agit aussi d'une année où nous tiendrons le programme familial. Je laisse le soin à Laurent Lévesque, responsable du service, de vous donner des informations plus détaillées lorsqu'il fera son rapport au cours de notre rencontre.

8. Fonds de justice sociale

Voir tableau en annexe.

9. Mouvement de personnel

Je dois souligner que malheureusement, notre confrère Sébastien Pageau est reparti en congé de maladie. Je vous demande de me joindre à moi pour lui souhaiter un prompt rétablissement.

Par ailleurs, nous avons engagé une nouvelle adjointe administrative au bureau de Jonquière, à la suite du départ de Johanne Tremblay à la retraite. Je profite de l'occasion pour la remercier de ces services et lui souhaiter du bon temps avec les siens. C'est Julie Rivier qui assure son remplacement, et je tiens à lui souhaiter la meilleure des chances dans ses nouvelles fonctions.

Nouvelle recrue temporaire au Saguenay-Lac-Saint-Jean, David Leblond, président de la section locale 24Q a été embauché pour faire du service et du recrutement. Je vous demande aussi de l'accueillir chaleureusement.

Pour combler les congés maladies de deux adjointes administratives, nous avons engagé temporairement Geneviève Labelle.

Conclusion

Au moment de la rédaction du présent rapport, je vous avais annoncé mon intention de renouveler un nouveau mandat. Sachez que c'est un grand honneur de pouvoir vous représenter, mais c'est aussi une grande responsabilité que je ne peux assumer seul. C'est par notre travail en équipe que nous réussissons à faire avancer les choses en notre faveur.

Je vous invite donc à poursuivre le travail avec moi pour les années à venir. J'aurai besoin de toute l'aide

possible que ce soit celle des membres, des dirigeantes et dirigeants, des représentantes et représentants, des adjointes administratives et de l'adjoint administratif, des directeurs adjoints et de la directrice locale, je sais que je peux compter sur vous et sachez que vous pouvez compter sur moi.

Merci et un très bon Conseil à vous !

Annexe 1 Recommandations

RECOMMANDATION 1

Je recommande que les sections locales du secteur des télécommunications et, le cas échéant, l'ensemble des sections locales appuient la campagne pour la sauvegarde des emplois chez Bell Canada.

RECOMMANDATION 2

Je recommande aux sections locales de s'assurer de leur participation aux congrès d'Unifor en août à Québec et à celui de la FTQ en novembre prochain aussi à Québec.



Annexe 2

Liste des organismes – Fonds de justice sociale

Organisme	Services offerts/ projet spécifiques	Clientèle visée	Région
Maison de l'Aile Brisée	Soutien aux familles d'enfants handicapés	Familles et enfants handicapés	Abitibi
Maison d'hébergement Accueil communautaire jeunesse des Basses-Laurentides	Gîte et couvert, services d'accompagnement, écoute, suivi, références, etc.	Itinérants de 16 à 99 ans	Basses-Laurentides
Braille Atout	Formation sur support informatique	Handicapés visuels	Estrie
Camps Mariste	Camps de vacances	Jeunes de familles à faible revenu	Montréal métropolitain
HANDI-APTE	Une à deux sorties en transport adapté à l'extérieur de la ville	Personnes handicapées	Sherbrooke
Rue des femmes	Services de base et soutien	Femmes itinérantes	Montréal métropolitain
Motivation Jeunesse 16/18 inc.	Services aux décrocheurs scolaires –programme alternance études-travail	Jeunes décrocheurs	Montréal métropolitain
Portage	Thérapie et soutien	Toxicomanes	Clientèle de tout le Québec
Les Ailes de l'Espoir de St-Calixte	Soutien, nourriture, vêtements, meubles, etc.	Personnes à faible revenu	Région St-Calixte
Centre Option-Prévention T.V.D.S. (toxicomanie-violence-délinquance-sida)	Génération ELLES – aider à prévenir les abus, la violence, etc.	Jeunes adolescentes	Montréal - Lachine
Émergo	Aide et soutien	Autistes et membres de leur famille	Tout le Québec
Maison Victor Gadbois	Soins palliatifs spécialisés, accompagnement professionnel psychologique et spirituel	Personnes atteintes de cancer et leurs proches	Montréal
Gîte Jeunesse	Aider les adolescents et adolescentes en crise, hébergement, services-conseils, etc.	Jeunes de 12 à 17 ans	Québec

Organisme	Services offerts/ projet spécifiques	Clientèle visée	Région
Service d'hébergement St-Denis	Hébergement, soutien psychologique, etc.	Jeunes en difficulté (15-20 ans)	Région de Montréal
Maison Tangente	Gîte, nourriture, soutien psychologique, suivi, etc.	Jeunes sans-abri de 18-25 ans	Montréal métropolitain
Regroupement Partage (Regroupement des magasins Partage)	Activités générales	Familles à faible revenu	Montréal
Projet Intervention Prostitution Québec	Prévention, sensibilisation, information et intervention contre le phénomène de la prostitution	Jeunes	Québec
Maison Grandi-Ose	Financement général	Personnes ayant des incapacités et leur famille	Mauricie
Auberge Madeleine	Programme d'aide pour les femmes en difficulté. Violence, alcool, drogues, etc.	Femmes	Montréal
Café communautaire Coup de cœur	Écoute, nourriture, etc.	Personnes à faible revenu	Laurentides
Fondation Yves Poulin	Services divers, nourritures, activités, etc. Projet précis : envoi de 20 familles défavorisées dans un camp de vacances	Population du quartier Hochelaga-Maisonneuve	Montréal
Moisson Montréal	Banque alimentaire	Familles à faible revenu	Montréal
Moisson Québec	Banque alimentaire	Familles à faible revenu	Québec
Moisson Saguenay	Banque alimentaire	Familles à faible revenu	Saguenay
Maison Multifemmes	Services d'hébergement pour femmes violentées, services d'accompagnement, psychologique, etc.	Femmes violentées et leurs enfants	Montréal
Maison le Mitan	Services d'hébergement pour femmes violentées, services d'accompagnement, psychologique, etc.	Femmes violentées et leurs enfants	Rive-Nord de Montréal
Resto Pop de Ste-Thérèse	Service de repas à prix modiques	Personnes à faible revenu	Rive-Nord de Montréal
Maison des femmes	Services d'hébergement pour femmes violentées, services d'accompagnement, psychologique, etc.	Femmes violentées et leurs enfants	Saguenay
Rive-Sud Action Nouvelle	Service de banque alimentaire, soutien, etc.	Familles à faible revenu	Rive-Sud de Montréal



Annexe 3

Point des activités du directeur québécois (Novembre 2018 à avril 2019)

DATE	ÉVÈNEMENT
26 novembre	Rencontre avec Daniel Boyer et Gerry Boutin
26 novembre	Bureau FTQ
26 novembre	AIFTQ- Assemblée générale 2018
27 novembre	Entretien d'embauche - Adjointe bureau de Jonquière
28 novembre	Manifestation en appui aux lock-outés d'ABI
29 novembre	Conseil d'administration du Fonds
29 novembre	Conférence téléphonique avec Maurice Parent, SAI
29 novembre	Évènement - 35 ^e du Fonds de solidarité FTQ
30 novembre	Rencontre de l'exécutif du Conseil québécois
30 novembre	Conférence téléphonique - Teamsters Unit
4 décembre	Session de planification pour bâtir la campagne membre à membre et les autres éléments de la campagne - élections fédérales - Toronto
6 décembre	Conseil d'administration de Gestion Solifor
6 décembre	Conférence téléphonique avec les finissants du CEP à Port Elgin
7 décembre	Conférence téléphonique du Conseil exécutif national (CEN)
10 décembre	Conseil d'administration du Fonds
11 décembre	Réunion de l'équipe de direction
12 au 13 déc.	Réunion du comité des finances du CEN
12 décembre	Conférence téléphonique - rachat de service à Masson
13 décembre	Rencontre du secteur de la pétrochimie
17 décembre	Bureau FTQ
17 décembre	Remise de chèque - Moisson Montréal
17 décembre	Rencontre - dossier Artopex
18 décembre	Rencontre avec le conseiller politique du ministre Fitzgibbon
18 décembre	Rencontre avec Marc Ranger
19 décembre	Rencontre avec Bombardier accompagné de Jerry Dias
20 décembre	Conseil d'administration du Fonds
20 décembre	Conseil d'administration CSEMR
21 décembre	Conseil d'administration PF Résolu
10 décembre	Conseil d'administration extraordinaire du Fonds immobilier FTQ
11 janvier	Audience - dossier Bombardier

13 janvier	Entretien téléphonique avec François Arseneault, président de la section locale 698
15 janvier	Réunion de l'équipe de direction
15 janvier	Rencontre avec la section locale 698
17 janvier	Conseil exécutif national
17 janvier	Comité de planification stratégique
18 janvier	Rencontre avec la ministre fédérale du travail, Patty Hajdu
18 janvier	Action de solidarité à GM Oshawa - Salon de l'auto de Montréal
18 janvier	Séance spéciale du CCTM
21 au 25 janv.	Négociation de convention collective Nordic Kraft
21 janvier	Conseil d'administration du Fonds (par téléphone)
22 janvier	Entretien téléphonique avec Roch Gamache, directeur de cabinet du ministre des Forêts, de la Faune et des Parcs
26 janvier	Rencontre du comité d'action politique
28 janvier	Bureau de la FTQ
29 au 30 janv.	Négociation de convention collective Nordic Kraft
30 janvier	Réunion de l'exécutif du Conseil québécois
30 janvier	Rencontre avec Maurice Parent en préparation pour la rencontre avec White Birch (pour discuter de la politique de financement)
30 janvier	Rencontre avec White Birch et Maurice Parent pour discuter de la politique de financement
31 janvier	Conseil d'administration du Fonds de solidarité FTQ
31 janvier	Congrès statutaire - Réunion de préparation du contenu
1 ^{er} février	Téléconférence Rayonier A.M.
4 février	Tournée régionale du directeur québécois au Saguenay
5 février	Tournée régionale du directeur québécois à Baie-Comeau
6 février	Tournée régionale du directeur québécois à Rimouski
8 février	Rencontre préparatoire forum de l'aérospatiale
8 février	Rencontre avec Kateri Lefebvre
8 février	Conférence téléphonique - Préparation du conseil de la foresterie et campagne forestière
8 février	Rencontre avec la section locale 98
11 février	Rencontre Léger-Léger
12 au 13 févr.	Comité de planification stratégique
14 février	Séance du CCTM
14 février	Conseil d'administration spécial de Gestion Solifor



15 février	Rencontre avec Yvon Lesage - dossier White Birch
18 février	Réunion de l'exécutif du Conseil québécois
18 février	Conseil d'administration du Fonds immobilier
19 février	Tournée régionale du directeur québécois - Rive-Nord de Montréal
20 au 21 févr.	Conciliation Rayonier
21 février	Conseil d'administration Gestion Solifor
25 février	Entrevue de sélection d'un représentant pour bureau de Saint-Félicien
25 février	Réunion des dirigeants, Toronto
26 février	Conférence des télécommunications, Niagara Falls
27 février	Conférence téléphonique avec Paul Grondin
28 février	Conseil d'administration du Fonds de solidarité FTQ
28 février	Négociation de convention collective Nordic Kraft
1 ^{er} mars	Conseil exécutif national
5 mars	Tournée régionale du directeur québécois à Amos
7 mars	Rencontre - statuts FRSQ
8 mars	Rencontre PF Résolu avec Daniel Ouellet, ressources humaines
9 mars	Rencontre avec M. Melo de DHL - Recrutement
11 mars	Réunion pour la campagne forestière, Vancouver
12 mars	Tournée régionale du directeur québécois à Québec
12 mars	Conférence téléphonique avec Brigitte Sottile (Fonds de solidarité FTQ et Gilles Chapadeau (FTQ) - Investissement du Fonds régional - secteur forêt
13 mars	Tournée régionale du directeur québécois à Trois-Rivières
13 mars	Conférence téléphonique avec Louise-Hélène Guimond et Chris MacDonald - dossier DHL
13 mars	Rencontre avec Paul Grondin - dossier St-Roch, Trois-Rivières
14 mars	Sommet de l'aérospatiale
14 mars	Séance du CCTM
15 mars	Négociation de convention collective Nordic Kraft
18 mars	Rencontre du Fonds immobilier
19 mars	Tournée du directeur québécois à Gatineau
20 mars	Rencontre des dirigeants, Toronto
21 mars	Rencontre avec le ministre des Forêts, de la Faune et des Parcs, Pierre Dufour, Québec
22 mars	Réunion de l'équipe de direction

25 mars	Rencontre des dirigeants, Toronto
26 mars	Tournée régionale du directeur québécois – Rive-Sud de Montréal
27 mars	Assemblée avec les membres de Nordic Kraft, présentation de la convention, Lebel-sur-Quévillon
28 mars	Entrevue avec Pierre Dubuc, L'Aut'Journal
29 mars	Conseil d'administration du Fonds de solidarité FTQ
29 mars	Conférence téléphonique avec l'équipe d'Unifor-Québec – dossier Crustacés de Gaspé
1 ^{er} avril	Rencontre avec Jean-Bernard Marchand, conseiller politique MAPAQ
2 avril	Tournée régionale du directeur québécois, Montréal
2 avril	Rencontre – Dossier MABE
3 avril	Carrefour Forêts, Québec
4 avril	Conférence téléphonique du comité des finances du CEN
8 au 10 avril	Conseil exécutif national, Port Elgin
9 avril	Séminaire sur la formation syndicale de la FTQ
11 avril	Rencontre avec les députés et ministres – dossier Crustacés de Gaspé
12 avril	Rencontre griefs S.E.C. Papier Masson
15 avril	Réunion de l'exécutif du Conseil québécois
15 avril	Conseil d'administration du Fonds immobilier
16 avril	Rencontre avec Kruger – sections locales 136 et 216
16 avril	Rencontre de préparation - résolutions et règlements FRSQ
23 avril	Rencontre dossier Bell, Toronto
24 avril	Rencontre avec Daniel Ouellet – PF Résolu
25 avril	Conseil d'administration du Fonds de solidarité FTQ
28 au 29 avril	Bureau élargi de la FTQ, Québec
28 avril	Activité pour la Journée commémorative des personnes décédées ou blessées au travail, Québec







UNIFOR

Québec

uniforquebec.org



facebook.com/UniforQuebec



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

