

# RAPPORT DU DIRECTEUR QUÉBÉCOIS RENAUD GAGNÉ

Conseil québécois | 28 avril 2021



**UNIFOR**  
Québec

Recherche et rédaction: Marie-Andrée L'Heureux, Renaud Gagné et Simon Lavigne  
Révision des textes : Manon Beauchênes  
Montage: Marie-Andrée L'Heureux  
Avril 2021

## Table des matières

<b>Mot de Renaud Gagné, directeur québécois d'Unifor</b>	<b>6</b>
<b>A. Conflits en cours</b>	<b>7</b>
1. Section locale 121 - Lock-out chez Shell : Un combat à la David contre Goliath	7
2. Section locale 698 - Lock-out terminé chez Gate Gourmet	10
<b>B. Dossiers d'actualité</b>	<b>11</b>
1. COVID-19	11
La situation dans les milieux de travail	11
Ce n'est pas le temps de relâcher nos efforts	12
2. Vie syndicale et défense de nos membres en temps de pandémie	13
3. Ça bouge dans le secteur de l'aérospatiale !	14
La campagne de lobby d'Unifor	14
De nouvelles compressions d'emplois chez Bombardier	15
Comparution devant le comité parlementaire de l'industrie, des sciences et de la technologie	15
4. Une aide fort attendue pour le transport aérien avec une entente entre Air Canada et le gouvernement fédéral	16
5. Le secteur de l'hôtellerie sous attaque	17
Des conventions collectives en danger	18
6. Comités de survie dans les usines de production de pâte	18
Campagnes régionales pour la survie des usines d'Amos et de Baie-Comeau (Produits forestiers Résolu)	18
Relance de l'usine de pâte de Thurso	19
7. Purificateurs Pyure : une innovation chez CAE	19
8. Rétablir les faits à propos de la production de circulaires et des Publisacs	20
9. Déménagement de la direction de la base principale de la SOPFEU de Maniwaki : une attaque contre la région	21
Le 1er avril : mobilisation régionale importante	22
10. Secteur de l'aluminium	23
Projet Elysis – vers une production d'aluminium sans gaz à effet de serre au Québec ?	23
Nouvelle norme de traçabilité chez Rio Tinto	23

<b>11. Une longue saga prend fin dans le dossier de la poursuite des retraités de la White Birch contre Unifor</b>	<b>24</b>
<b>Des lois à changer</b>	<b>24</b>
<b>12. Bell cesse de recourir à la sous-traitance dans l'installation du service Internet et résidentiel sans fil au Québec et en Ontario</b>	<b>25</b>
<b>13. Journée internationale de commémoration des personnes décédées ou blessées au travail – Jour de deuil national - 28 AVRIL</b>	<b>25</b>
<b>14. Décès de militants syndicaux d'Unifor</b>	<b>26</b>
<b>Guy Diotte, section locale 894</b>	<b>26</b>
<b>Hommage à Robert Dean; ancien directeur québécois d'Unifor</b>	<b>26</b>
<b>C. Négociations</b>	<b>28</b>
<b>1. Expertech – groupe des techniciennes et techniciens et personnel de bureau</b>	<b>28</b>
<b>2. VIA Rail</b>	<b>28</b>
<b>3. Bell - Techniciennes et techniciens</b>	<b>29</b>
<b>4. Ash Grove – cimenterie de Joliette</b>	<b>29</b>
<b>5. Premières conventions collectives</b>	<b>29</b>
<b>Usine Grande-Baie – section locale 1980</b>	<b>29</b>
<b>Usine MDM – Paspébiac – section locale 1044</b>	<b>30</b>
<b>Autres</b>	<b>30</b>
<b>6. Négociations à venir</b>	<b>30</b>
<b>D. Sur les collines parlementaires</b>	<b>31</b>
<b>1. La saison des Budget</b>	<b>31</b>
<b>Fédéral – Un budget de relance à saveur électorale</b>	<b>31</b>
<b>Du côté de Québec</b>	<b>33</b>
<b>2. Projet de loi 59 – La santé et sécurité à rabais, ça met tout le monde en danger !</b>	<b>33</b>
<b>3. Adoption du projet de loi sur les régimes de retraite à prestations cibles</b>	<b>34</b>
<b>4. Réforme de la charte française et de la loi sur les langues officielles au fédéral</b>	<b>34</b>
<b>5. Projet de loi modernisant le régime d'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC)</b>	<b>34</b>
<b>6. Projet de loi du Bloc québécois pour mieux protéger les régimes de retraite</b>	<b>35</b>
<b>7. Programme du Bloc québécois : la filière bois</b>	<b>36</b>
<b>8. Projet de réglementation du gouvernement fédéral sur l'interdiction de certains produits plastiques à usage unique</b>	<b>37</b>
<b>E. Activités et informations diverses</b>	<b>38</b>

1. Mois de l'histoire des Noirs	38
2. Journée internationale des droits des femmes - 8 mars	38
3. Tournée 2021 du directeur québécois	38
4. Semaine de la relève syndicale (19 au 22 avril 2021)	38
5. Nomination de la première femme à la tête du Fonds de solidarité FTQ	39
6. Matériel intéressant de la FTQ sur le télétravail	39
<b>F. Campagnes en cours</b>	<b>40</b>
1. MABE – mise à jour sur le boycottage des électroménagers de marque GE, Hotpoint, Moffat et McLary nouveau joueur Haer	40
2. RAPPEL DES CAMPAGNES	41
G. À l'agenda	42
1. Fête internationale des travailleuses et des travailleurs - 1er mai	42
2. Conseil québécois d'Unifor – 26 au 28 novembre 2021	42
3. Conseil canadien en août en virtuel ou en décembre en présentiel ?	42
<b>H. Recrutement</b>	<b>43</b>
<b>I. Éducation</b>	<b>44</b>
<b>J. Mouvement de main-d'œuvre au sein du personnel</b>	<b>45</b>
<b>K. Mot de la fin</b>	<b>46</b>
<b>Annexe 1 - Recommandations</b>	<b>48</b>
<b>Annexe 2 - Activités du directeur québécois</b>	<b>49</b>

## MOT DE RENAUD GAGNÉ, DIRECTEUR QUÉBÉCOIS D'UNIFOR

Déjà, nous en sommes à notre deuxième Conseil québécois virtuel ! Qui aurait prévu que les contraintes imposées par la pandémie perdureraient si longtemps ! Mais nous avons su nous adapter rapidement. Ce qui est tout de même rassurant sur notre capacité en tant qu'humain à trouver des solutions pour surmonter les problèmes qui se présentent à nous. Est-ce que tout va bien pour autant ? Bien sûr que non. Mais je pense qu'on doit quand même prendre le temps de se féliciter pour tout le travail que nous avons déployé depuis le mois de mars 2020.

Et ce travail ne se fait pas seul évidemment. Tant les dirigeantes et dirigeants, que les militantes et militants, que notre personnel représentantes et représentants nationaux et adjointes et adjoints administratifs ont contribué aux accomplissements que nous avons réalisés. Les derniers mois ont été fort occupés : obtention de gains, préservation des acquis, arbitrages victorieux, décisions favorables, mais aussi certains revers, des mises à pied, etc. Une chose est certaine c'est que la COVID-19 n'a pas fait ralentir nos activités, tout au contraire.

Je tiens à vous remercier pour votre travail et votre dévouement au quotidien qui sont essentiels pour arriver à faire la différence.

J'ai le plaisir de vous présenter mon rapport dans une version détaillée comme nous avons l'habitude de le faire avant la pandémie. Toutes les sections locales et les membres inscrits au Conseil québécois en ont reçu une copie électronique.

Je vous souhaite une très bonne lecture.



Renaud Gagné  
Directeur québécois d'Unifor



## A. CONFLITS EN COURS

### 1. SECTION LOCALE 121 - LOCK-OUT CHEZ SHELL : UN COMBAT À LA DAVID CONTRE GOLIATH

#### Contexte du conflit

Shell a imposé un lock-out le 27 novembre 2020, alors que la convention collective était expirée depuis mars 2019.

C'est le combat d'un groupe de moins de 20 travailleurs syndiqués contre une multinationale du pétrole. Tout ce que nous demandons, c'est d'être traité de la même manière que le sont toutes les autres travailleuses et travailleurs de cette entreprise.

Shell s'entête pourtant à refuser de nous consentir les conditions prévues au contrat modèle dans l'industrie pétrolière (Programme national de l'énergie (PNE)).

Sachant que cette richissime pétrolière engrange des profits annuels exorbitants année après année, et ce, malgré la pandémie, comment peut-elle justifier son refus d'accorder le même traitement salarial à moins d'une vingtaine de travailleuses et travailleurs? Comme si elle n'en avait pas les moyens...

Bénéfices de Shell en 2020 :

**4,85 milliards de \$ !!!**

(Et ce, malgré le ralentissement causé par la COVID-19)

En 2019, elle a réalisé des



## Une attaque au contrat modèle de l'industrie

Mais Shell ne dupe personne. Nous comprenons toutes et tous que sa réelle stratégie consiste à profiter de la pandémie pour casser le règlement modèle qui fixe les conditions de travail dans l'industrie pétrolière au Québec et au Canada.

## Ce que nous demandons

Le respect de l'entente nationale (contrat modèle de l'industrie) négociée ailleurs au Canada y compris dans les installations de Shell;

Le retrait de la demande de sous-traitance que Shell veut imposer;

Le retrait de la demande de suppression de 30 % des postes.

## Campagne de boycottage

C'est la raison pour laquelle le 13 avril dernier, nous avons lancé une campagne de boycottage des produits et de l'essence de Shell. Vous êtes invités à ne pas aller dans les stations-service qui vendent des produits de Shell.

On vous demande aussi de faire connaître cette campagne de boycottage auprès des membres et de la population. C'est donc un appel que je vous lance de cesser de mettre de l'essence Shell dans vos voitures et d'utiliser leurs autres produits. Demandez à vos collègues, membres de votre famille, amies et amis d'en faire autant !





#### RECOMMANDATION 1

##### **Campagne de boycottage des produits Shell**

Que les sections locales d'Unifor-Québec appuient massivement la campagne de boycottage des produits de Shell Canada et s'engagent à diffuser l'information auprès de leurs membres.

#### **Erratum**

*Je tiens à préciser qu'une erreur s'est malencontreusement glissée dans la première liste des fournisseurs de produits Shell que nous avons publiée. Le GROUPE HARNOIS ne s'approvisionne pas auprès de Shell et ne doit en aucun cas être visé par notre campagne de boycottage. Nous offrons nos plus sincères excuses au GROUPE HARNOIS pour ce malentendu et nous encourageons nos membres, leurs familles et leurs amis à se procurer des biens auprès de cette entreprise.*

## 2. SECTION LOCALE 698 - LOCK-OUT TERMINÉ CHEZ GATE GOURMET

### Rappel du conflit

En janvier dernier, les membres de la section locale 698 qui étaient en lock-out depuis novembre 2020 avaient accepté un protocole de trêve suspendant ainsi le conflit en cours. Selon les termes de cette entente, les parties avaient jusqu'au 15 avril pour conclure une entente de renouvellement de la convention collective. Ce qu'ils sont parvenus à faire alors que les membres l'ont ratifiée dans une proportion de 89 %. Évidemment en raison de la situation de l'entreprise, le contexte était vraiment difficile mais le résultat a malgré tout été positif. Il faut en effet rappeler que l'employeur avait une liste interminable de demandes de concessions que les membres ont réussi à restreindre considérablement grâce à leur mobilisation.

Je veux souligner la détermination et le militantisme de nos membres de cette unité qui ont tenu tête à leur employeur alors qu'ils n'étaient qu'une poignée encore à l'emploi en raison des compressions dues à la COVID-19. Il faut maintenant souhaiter que l'entreprise parvienne à obtenir les contrats convoités avec les compagnies aériennes.

Rappelons que les membres de l'unité Gate Gourmet de la section locale 698 avaient été mis en lock-out le 11 novembre 2020. Gate Gourmet est un fournisseur de plats de nourriture pour les compagnies aériennes. Avant que la pandémie ne frappe, le groupe se composait de 160 membres.



Manifestation sur le piquet de grève le 19 novembre 2020 - Crédit photo: Marie-Andrée L'Heureux.

## B. DOSSIERS D'ACTUALITÉ

### 1. COVID-19 LA SITUATION DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL

La COVID-19 continue d'être un enjeu majeur au sein de nos rangs. Malgré la situation au Québec, le nombre de cas dans nos milieux de travail demeure marginal et c'est tout à notre honneur. Nous devons poursuivre nos efforts pour continuer dans cette voie.

Certains secteurs sont affectés plus durement que d'autres, je pense, notamment au transport aérien et ferroviaire, à l'hôtellerie, à la production de papier journal, à certains secteurs manufacturiers (autobus de transport interrégional et touristique, etc.).

C'est pourquoi nous avons poursuivi nos représentations auprès des divers paliers de gouvernement afin que les industries impactées et les travailleuses et travailleurs puissent être

En fonction du décret 433-2021 du 24 mars 2021.

Évaluation de la légalité des activités syndicales en présence						
Zone	Assemblée générale	Exécutif – CRT- Négociation	Piquet de grève	Arbitrage	Activités de représentation (tables, forums, comités)	Couvre-feu
TOUTES CES ACTIVITÉS SONT FORTEMENT DÉCONSEILLÉES EN PRÉSENTIEL, À L'EXCEPTION DU PIQUET DE GRÈVE.						
<b>Zone verte</b>	Maximum 250 personnes assises.  La tenue d'activités à distance doit être priorisée.	Maximum 250 personnes assises.  La tenue d'activités à distance doit être priorisée.	Oui, avec distanciation de 2m et couvre-visage.  L'organisateur a la responsabilité de faire respecter ces mesures.	Maximum 250 personnes  La tenue d'activités à distance doit être priorisée.	Maximum 250 personnes assises.  La tenue d'activités à distance doit être priorisée.	Aucun
<b>Zone jaune</b>	Maximum 25 personnes assises.  La tenue d'activités à distance doit être priorisée.	Maximum 25 personnes assises.  La tenue d'activités à distance doit être priorisée.	Oui, avec distanciation de 2m et couvre-visage.  L'organisateur a la responsabilité de faire respecter ces mesures.	Maximum 50 personnes  La tenue d'activités à distance doit être priorisée.	Interdit	Aucun
<b>Zone orange</b>	Maximum 25 personnes assises.  La tenue d'activités à distance doit être priorisée.	Maximum 25 personnes assises.  La tenue d'activités à distance doit être priorisée.	Oui, avec distanciation de 2m et couvre-visage.  L'organisateur a la responsabilité de faire respecter ces mesures.	Maximum 50 personnes  La tenue d'activités à distance doit être priorisée.	Interdit	21 h 30 à 5 h
<b>Zone rouge</b>	Maximum 25 personnes.  La tenue d'activités à distance doit être priorisée.	Maximum 25 personnes.  La tenue d'activités à distance doit être priorisée.	Oui, avec distanciation de 2m et couvre-visage.  L'organisateur a la responsabilité de faire respecter ces mesures.	Maximum 50 personnes  La tenue d'activités à distance doit être priorisée.	Interdit	21 h 30 à 5 h (Montréal et Laval 20 h à 5 h)
<b>Mesures spéciales</b> Communauté métropolitaine de Québec, régions de la Chaudière-Appalaches et de l'Outaouais. Couvre-feu de 20 h à 5 h						

Le voyage entre les zones à niveau de risque différent est fortement déconseillé, sans être interdit pour les représentantes et représentants.

Les membres en déplacement doivent s'astreindre aux consignes de leur zone de domicile.

Il est compris que toutes les activités permises doivent se faire dans le respect des règles de distanciation et avec le port du couvre-visage tel que prévu aux directives gouvernementales.

soutenus. Comme vous pourrez le constater dans diverses sections de mon rapport, nous avons été assez actifs à ce niveau. Mais nous espérons sincèrement que les activités puissent finalement reprendre au cours des prochains mois voire années.

Par ailleurs, je vous rappelle les règles de la santé publique concernant les rassemblements dont vous trouverez les grandes lignes dans le tableau ci-joint.

## **CE N'EST PAS LE TEMPS DE RELÂCHER NOS EFFORTS**

Au moment de la rédaction du présent rapport, une troisième vague d'infection sévissait en raison des variants du virus qui sont très contagieux. Si nous voulons finir par mettre cette pandémie derrière nous, nous devons plus que jamais nous en tenir aux règles édictées par la santé publique. Dans cet esprit, notre syndicat a pris une position ferme en faveur de la vaccination. Nous misons sur le succès de cette campagne pour atteindre un niveau d'immunité collective qui nous permette de passer enfin à une autre étape. Malgré tout, il y a fort à parier que nous ne reviendrons pas de sitôt à une « vie normale » et à nos habitudes pré-Covid.

Je sais qu'à l'image de notre société, il existe au sein de nos membres une variété importante d'opinions sur les mesures de prévention et la vaccination. Mais à titre de dirigeantes et dirigeants, nous avons le devoir de donner l'exemple et d'encourager les membres à se faire vacciner lorsque leur tour viendra.

Nous avons préparé des séances de formation virtuelle afin de donner des conseils juridiques, mais aussi médicaux sur la campagne de vaccination. Vous avez aussi probablement vu passer une lettre de notre confrère Jerry Dias et de moi-même adressée au premier ministre du Québec qui demandait d'assurer des congés payés pour encourager la vaccination. Précisons que plusieurs provinces, dans l'ouest notamment, ont adopté une obligation de l'employeur d'offrir 3 heures rémunérées pour fin de vaccination au besoin.

### **RECOMMANDATION 2**

#### **Appui à la campagne de vaccination nationale**

Que les sections locales d'Unifor-Québec fassent la promotion de la campagne de vaccination auprès de leurs membres.

## 2. VIE SYNDICALE ET DÉFENSE DE NOS MEMBRES EN TEMPS DE PANDÉMIE

J'ai abordé cette question lors de la tournée régionale du directeur québécois en début d'année et je me permets d'y revenir. Nous avons vécu différentes problématiques au cours des dernières semaines dans plusieurs sections locales où il est apparu que les échanges avec nos membres avaient parfois été négligés.

Vous vous rappelez certainement que même avant la COVID-19, nous insistions sur l'importance de s'assurer d'être à proximité de nos membres que ce soit par l'accueil des nouveaux, par la tenue d'activités sur les lieux de travail, les assemblées ou autrement.

Je sais que la pandémie complique les choses, mais je crois malgré tout qu'il n'est pas impossible de réaliser des activités. Je crois notamment qu'il est important de s'occuper de :

- Faire l'accueil des nouveaux membres;
- Tenir des assemblées par visioconférence;
- Envoyer des messages par Facebook ou par courriel régulièrement;
- Rencontrer vos membres autant que les mesures de la santé publique le permettent;
- Préparer les renouvellements de conventions collectives en prévoyant :
  - Une campagne membre à membre pour:
    - Distribuer et récolter le sondage sur les attentes des membres;
    - Recueillir les coordonnées (courriels, cellulaire, etc.), transférer l'information et se mobiliser;
    - Procéder à la signature de cartes.

Je vous rappelle l'importance d'instaurer une culture de proximité en s'assurant d'une quantité suffisante et d'une qualité adéquate de contacts entre les exécutifs et les membres.

Je sais que certains se disent que cette vision implique beaucoup de travail. Oui c'est vrai, mais dites-vous bien que cela pourrait vous en économiser beaucoup par rapport à une campagne de maraudage ou de désaccréditation. Et c'est sans compter la vitalité que vos différentes unités gagneront, car plus les gens seront informés et formés, plus ils s'impliqueront dans nos structures et seront engagés.

### 3. ÇA BOUGE DANS LE SECTEUR DE L'AÉROSPATIALE !

#### LA CAMPAGNE DE LOBBY D'UNIFOR

Le syndicat a mené une intense campagne de lobby auprès des députées et députés du parlement canadien à la fin janvier et au début février derniers afin de mettre de l'avant des pistes de solution pour soutenir l'industrie de l'aérospatiale. Dans le cadre de cette campagne de lobby, nous avons rencontré plus d'une centaine d'élus dont certains ministres afin de les sensibiliser au soutien à cette industrie.

Le document d'Unifor intitulé « [\*Prévenir un écrasement en chute libre: Une réponse à la crise de la COVID-19 pour le secteur de l'aérospatiale au Canada\*](#) » propose un plan d'action pour protéger la sécurité d'emploi des membres et la viabilité du secteur. Ce texte a été déposé à toutes les personnes rencontrées.

**Principales revendications d'Unifor – extrait du document « Prévenir un écrasement en chute libre : Une réponse à la crise de la COVID-19 pour le secteur de l'aérospatiale au Canada »**

#### ***Stratégie industrielle nationale de l'aérospatiale***

- Élaborer une stratégie industrielle nationale pour l'aérospatiale afin de créer une industrie de l'aérospatiale solide ici même au Canada, notamment des emplois de haute qualité, une chaîne d'approvisionnement solide et résiliente, des secteurs commercial et de la défense prospères et un engagement multipartite.

#### ***Acheter des produits canadiens***

- Renforcer l'engagement envers le Programme de retombées industrielles et technologiques par le biais du programme d'avions d'attaque interarmées et étendre le programme à des achats militaires supplémentaires lorsqu'une option de fabrication au Canada n'est pas disponible.
- Reconnaître les capacités des compagnies aérospatiales canadiennes à remplir les commandes d'avions gouvernementaux, militaires et d'intervention d'urgence en incluant une préférence pour le contenu canadien et les solutions fabriquées au Canada.

- Mettre en place un programme de financement des ventes cohérent et universel pour faciliter l'achat d'aéronefs de fabrication canadienne, y compris les avions de passagers, sur les marchés intérieurs et d'exportation.

#### ***Focaliser sur la recherche et le développement***

- Accélérer les détails du nouveau Fonds stratégique pour l'innovation – Accélérateur net zéro avec des objectifs spécifiques de réduction des émissions liées à l'aérospatiale dans les sous-secteurs commercial et de la défense.
- Développer davantage le volet « Fabrication avancée » du Fonds stratégique pour l'innovation afin de se concentrer sur l'avancement des technologies aérospatiales de l'avenir conçues et fabriquées au Canada.
- Veiller à ce que la recherche et le développement soient des composantes essentielles de la Stratégie industrielle nationale de l'aérospatiale.

**Principales revendications d'Unifor – extrait du document « Prévenir un écrasement en chute libre : Une réponse à la crise de la COVID-19 pour le secteur de l'aérospatiale au Canada » - suite**

**Maintenir et recruter une main-d'œuvre qualifiée dans le secteur de l'aérospatiale**

- Améliorer le programme de la SSUC pour les travailleuses et travailleurs en congé forcé et les compagnies concernées afin d'assurer un taux de remplacement d'au moins 75 %. En outre, veiller à ce que les avantages de santé au travail soient couverts par le programme.
- Renouveler et élargir les engagements de financement des programmes de formation liés à l'aérospatiale aux niveaux provincial et fédéral.

**Aide financière immédiate**

- Mettre au point un programme d'aide financière à faible taux d'intérêt spécifique à l'industrie aérospatiale pour aider les compagnies à traverser cette pandémie.
- Veiller à ce que les retombées du programme ci-dessus profitent aux travailleuses et travailleurs : le

gouvernement doit fixer des conditions strictes pour tout programme d'aide aux entreprises qui garantit que les travailleuses et travailleurs en tirent profit en maintenant et en améliorant la qualité des emplois, la protection des retraites, les prêts à faible taux d'intérêt et les investissements en actions, pour n'en citer que quelques-uns.

**Ouvrir les frontières de manière sécuritaire et prudente**

- Adopter la norme universelle pour faciliter les vols de passagers à travers les frontières internationales, élaborée par l'Accord de collaboration pour la prévention et la gestion des événements de santé publique dans l'aviation civile (CAPSCA). Il est temps d'adopter une approche solide et actualisée des contrôles aux frontières en utilisant les preuves scientifiques et les protocoles de santé et de sécurité les plus récents.

## **DE NOUVELLES COMPRESSIONS D'EMPLOIS CHEZ BOMBARDIER**

C'est avec consternation que nous avons pris connaissance des compressions d'emplois annoncées par Bombardier en février dernier. Suivant son plan de restructuration, Bombardier, qui a recentré sa production sur les avions d'affaires, ne faisait que poursuivre sa stratégie.

Ces compressions constituent un nouveau signal quant au besoin de mettre en place des mesures de soutien au secteur aérospatial qui est durement affecté par la pandémie.

## **COMPARUTION DEVANT LE COMITÉ PARLEMENTAIRE DE L'INDUSTRIE, DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE**

À l'initiative du Bloc québécois, le comité permanent de l'industrie, des sciences et de la technologie au Parlement du Canada s'est penché sur le développement et le soutien à l'industrie aérospatiale

au cours du mois de mars dernier. Nous étions au nombre des témoins invités qui ont comparu afin de présenter leurs préoccupations et leur vision d'avenir du secteur.

Sans surprise, l'inaction du gouvernement fédéral à agir pour soutenir l'industrie aérospatiale a été montrée du doigt par plusieurs organismes.

*« Il est capital de tout mettre en oeuvre pour assurer la pérennité et le développement du secteur aérospatial. C'est un appel que je vous lance à vous les élus, mais tout autant aux membres du gouvernement. Et au-delà de la crise de la Covid-19, nous devons nous assurer d'avoir un cadre qui assure à cette industrie une position de chef de file mondial. C'est le même message que nous avons porté à plus d'une centaine de députés du parlement lors de notre campagne de lobby en début d'année »,* a notamment expliqué le directeur québécois.

À ces diverses actions et prises de position, plusieurs autres appels ont été lancés afin d'amener le gouvernement fédéral à agir, malheureusement, au moment de la rédaction du présent rapport nous étions toujours dans l'expectative. Bien que le récent budget fédéral prévoit des sommes pour le secteur, les détails demeurent inconnus.

## 4. UNE AIDE FORT ATTENDUE POUR LE TRANSPORT AÉRIEN AVEC UNE ENTENTE ENTRE AIR CANADA ET LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

Le 14 avril dernier, nous apprenions qu'une entente de l'ordre de 5,9 milliards de dollars avait été conclue entre Air Canada et le gouvernement fédéral pour soutenir l'entreprise. Cette aide aura la forme d'octroi de prêts remboursables à faibles taux d'intérêt assortis d'une prise de participation dans les parts d'Air Canada par le gouvernement. En contrepartie, Air Canada s'engage à rembourser ses clients dont les vols avaient été annulés en raison de la pandémie tout en rétablissant les vols régionaux qui avaient été interrompus avec la crise.

Si certains ont déploré cette entente parce qu'elle ne visait qu'Air Canada, nous l'avons saluée. Nous demandons depuis des mois et des mois une forme d'aide pour les transporteurs aériens, maintenant qu'elle est faite, nous n'allons certainement pas la décrier malgré qu'elle ne soit pas parfaite. L'important est de sécuriser les emplois des gens toujours au travail tout en permettant à Air Canada de passer au travers de la crise. Nous nous réjouissons particulièrement du fait que l'entente prévoit des restrictions quant aux bonis et autres rémunérations que l'entreprise pourra verser à ses hauts dirigeants, ce qui était une de nos demandes explicites dans notre proposition de plan de relance lancée à l'été 2020.



## 5. LE SECTEUR DE L'HÔTELLERIE SOUS ATTAQUE

Du côté de nos membres dans le secteur hôtelier, durement touché par le ralentissement économique lié à la pandémie, la situation n'est pas facile. Malgré tout, on doit souligner que le comité paritaire mis en place pour soutenir les travailleuses et travailleurs poursuit son travail. Composés de représentants des employeurs, des syndicats et d'Emploi Québec, nous tentons de mettre en place des formations pour aider les gens soit à se recycler dans un autre secteur soit à enrichir leurs compétences dans le secteur hôtelier. On peut s'en douter, les employeurs n'étaient pas très chauds à voir leur personnel se recycler dans d'autres secteurs, car ils craignaient que les problèmes de pénurie de main-d'œuvre qu'ils ont connus avant la pandémie perdurent une fois la reprise entamée. Malgré que tout ne soit pas parfait, on se réjouit d'avoir pu communiquer avec les travailleurs de cette industrie pour au moins leur offrir des solutions alternatives.



*Manifestation des affiliés de la FTQ devant le Sheraton le 9 novembre 2020 - Crédit photo Marie-Andrée L'Heureux.*

## DES CONVENTIONS COLLECTIVES EN DANGER

Par ailleurs, je dois déplorer la stratégie adoptée par certains employeurs de ce secteur qui ont décidé de profiter de la pandémie pour s'attaquer à nos conventions collectives qui sont présentement en période de renouvellement. C'est le cas notamment du Centre Sheraton de Montréal et du Delta Centre-Ville. L'employeur a présenté pas moins de 160 demandes de concessions au Delta et 180 au Sheraton. Ça n'a aucun sens !

C'est inacceptable qu'on s'attaque ainsi aux conventions collectives et aux acquis qui ont été obtenus au fil des décennies en se servant d'une situation aussi exceptionnelle et ponctuelle que la COVID-19. Tout ce que ces employeurs cherchent à faire, c'est de se servir de la pandémie pour niveler vers le bas alors qu'on sait tous qu'un jour, les activités reprendront leur rythme de croisière dans le secteur touristique. Alors que la presque totalité d'entre eux est en mise à pied, nos consœurs et confrères de ce secteur auront peut-être besoin de nous à leur côté pour défendre leurs droits et leurs conditions de travail. Et vous pouvez compter sur nous pour répondre présent.

## 6. COMITÉS DE SURVIE DANS LES USINES DE PRODUCTION DE PÂTE CAMPAGNES RÉGIONALES POUR LA SURVIE DES USINES D'AMOS ET DE BAIE-COMEAU (PRODUITS FORESTIERS RÉSOLU)

Au cours des derniers mois, les régions de l'Abitibi et de la Côte-Nord se sont mobilisées pour la survie de leur usine à papier respective. Rappelons que ces installations ont arrêté leur production le 19 avril 2020 dans le cas d'Amos et le 28 mars 2020 pour ce qui est de Baie-Comeau.

Des comités de relance ont été mis en place en mobilisant les forces vives des régions. Malheureusement, l'arrivée d'un nouveau dirigeant chez Produits forestiers Résolu a jeté une douche froide alors qu'il a déclaré publiquement être pessimiste quant à l'avenir de ces deux usines. De notre côté, nous avons vivement critiqué cette position, car nous ne sommes pas prêts à lancer la serviette

Le déclin du marché du papier journal n'est pas une nouvelle. C'est la chronique d'une mort annoncée depuis longtemps déjà. Mais est-ce à dire que l'on doit jeter le bébé avec l'eau du bain? Je ne le crois pas du tout, au contraire. Reconstruire des usines similaires nécessiterait des milliards de dollars alors qu'il en coûterait moins que 120 millions de dollars pour les adapter et produire dans des créneaux d'avenir. Ces usines sont aussi très importantes dans l'échiquier économique régional. On ne peut pas se limiter au simple bon vouloir des dirigeants de Résolu. Si ce n'est pas cette entreprise, une autre peut très bien prendre le relais. Car en ce moment, c'est presque toute la Côte-Nord qui est paralysée.

La ressource forestière est là pour durer, elle se renouvelle. Elle doit être utilisée à bon escient pour le bien-être des communautés et des régions. Des créneaux d'avenir existent et sont prometteurs. Il s'agit de saisir les opportunités.

Les usines de Baie-Comeau et d'Amos font partie d'une chaîne de production. Leur fermeture aurait une incidence importante sur d'autres secteurs d'activités que l'on pense aux travaux en forêt ou dans les scieries. Et c'est sans compter tous les autres emplois indirects. On parle de centaines voire de milliers d'emplois qui bénéficient de bonnes conditions de travail.

J'ai confiance qu'on parvienne un jour à une relance, il faut nous montrer patients, persévérants et s'assurer du maintien des installations actuelles.

## RELANCE DE L'USINE DE PÂTE DE THURSO

Nous poursuivons aussi notre implication au sein du comité de relance de l'usine Fortress de Thurso. Tout comme les usines d'Amos et de Baie-Comeau, cette usine joue aussi un rôle important dans l'écosystème économique des régions de l'Outaouais, Les Laurentides, du Pontiac et de la Haute-Gatineau. Cette usine qui a été fermée une première fois en 2009 puis réouverte avec succès par Fortress Papers en modifiant sa production pour faire de la pâte servant à la fabrication de rayonne pour la fabrication de vêtements. Depuis, malheureusement ce marché a décliné passant d'un prix de vente de 1 500 \$/tonne à 800 \$/tonne sans compter les taxes imposées par la Chine, principal pays où la production était exportée.

Il nous faut innover une fois de plus pour pouvoir adapter la production de cette installation vers un créneau profitable. Nous comptons aussi sur le soutien du gouvernement québécois qui est impliqué directement dans le dossier via Investissement Québec. À l'heure actuelle, nous travaillons sur un projet de relance avec un promoteur et les ministères de l'Économie et de l'Innovation et des Forêts, de la Faune et des Parcs. Espérons que le projet puisse aboutir.

## 7. PURIFICATEURS PYURE : UNE INNOVATION CHEZ CAE

Les assainisseurs d'air PYURE sont utilisés dans les hôpitaux, les cabinets de médecins et de dentistes, les centres de soins pour personnes âgées, les entreprises de haute technologie et les écoles aux États-Unis. Contrairement aux purificateurs d'air classiques, leur technologie ne se limite pas uniquement à la quantité d'air aspirée par l'unité. En fait, l'appareil reproduit la façon dont les rayons du soleil assainissent l'environnement extérieur de façon sécuritaire. Selon une étude d'un laboratoire américain, l'assainisseur élimine 99 % des particules de la COVID-19 dans l'air en 20 minutes et aucune particule n'est détectée dans l'air après 80 minutes. L'étude a également permis de démontrer que sur les surfaces, l'appareil élimine 99 % du virus en une heure et aucune particule n'est détectée sur les surfaces après trois heures. CAE a conclu une entente avec Pyure qui prévoit la production de 55 000 unités au cours de l'année. Le produit est très populaire aux États-Unis et l'entreprise tente de percer le marché québécois et canadien. Après les respirateurs développés et

mis en production, voilà que CAE innove une fois de plus. Évidemment, tous ces projets profitent également à nos membres qui voient leur emploi sécurisé.



(Source CTV)

## 8. RÉTABLIR LES FAITS À PROPOS DE LA PRODUCTION DE CIRCULAIRES ET DES PUBLISACS

Certains ont peut-être vu la lettre ouverte que nous avons fait circuler pour déplorer les propos de l'humoriste et créateur Martin Matte à Tout le monde en parle le 24 janvier dernier.

Au cours de cette émission, il a affirmé que « *c'était plate que des arbres soient abattus pour faire des circulaires* ». Je rappelle qu'il est aussi porte-parole de la chaîne d'alimentation Maxi qui ne produit plus de circulaire papier en optant plutôt pour une version électronique uniquement.

Il est important de rétablir les faits, car ce qu'il a dit est faux. Premièrement, au Québec, aucun arbre ne se coupe pour faire des circulaires. Ils sont plutôt fabriqués à partir des résidus du sciage. Il faut aussi préciser que les circulaires sont recyclées à 86 % pour la fabrication notamment du papier tissu (mouchoir, essuie-tout, papier de toilette) et du carton. C'est un cycle qui assure du travail à nos membres.



Je trouve dommage que cette affirmation erronée ait été faite sur les ondes d'une émission dont les cotes d'écoute sont très fortes. Même si notre lettre ouverte a été largement diffusée, notre réponse n'a pas eu la même portée. Ce genre de fausseté circule malheureusement au sein de notre société et pousse des gens à prendre des décisions qui ont des incidences sur le travail de nos membres. C'est évidemment déplorable d'où l'importance de replacer les faits.

## 9. DÉMÉNAGEMENT DE LA DIRECTION DE LA BASE PRINCIPALE DE LA SOPFEU DE MANIWAKI : UNE ATTAQUE CONTRE LA RÉGION

C'est avec vigueur que nous nous sommes opposés au changement de gouvernance que le conseil d'administration (CA) de la Société de protection des forêts contre le feu (SOPFEU) avait annoncé en début d'année. Selon les intentions du CA, le statut de la base de Maniwaki aurait été modifié pour passer de base principale à base régionale et la direction générale aurait été déménagée vers Val-d'Or.

Sachant que sur 48 % des feux qui se déclarent en moyenne dans l'ouest du Québec, 30 % d'entre eux sont supervisés par le personnel de Maniwaki alors que celui de Val-d'Or n'en couvre que 18 %, cette décision est incompréhensible. Même si on a tenté de nous rassurer en disant qu'aucun emploi ne serait perdu, pour nous, il est clair qu'avec le déménagement du centre décisionnel, la région aurait été perdante : perte des retombées économiques des salaires des dirigeants, pertes des retombées des achats locaux de biens et de services, embauche à l'extérieur de la région, etc. Sachant que la MRC de la Haute-Gatineau est mal en point économiquement, cette décision est encore plus inacceptable pour la population.

Rapidement, nous avons joint le comité régional d'urgence qui se compose de la mairesse de Maniwaki, Francine Fortin, du maire de Messines, Ronald Cross, de la préfète de la MRC de la

Vallée de la Gatineau, Chantal Lamarche et de la présidente de la chambre de commerce Agathe St-Amour. La population s'est aussi manifestée pour soutenir la mise en place des moyens d'action pour conserver le statu quo pour la base de la SOPFEU.

## LE 1<sup>ER</sup> AVRIL : MOBILISATION RÉGIONALE IMPORTANTE

Nous avons participé à une activité de mobilisation le 1<sup>er</sup> avril dernier (et non ce n'était pas un poisson d'avril !) alors que nous avons circulé en convoi automobile qui réunissait plus de 500 véhicules sur un cortège de plus de 8 kilomètres.

Au moment de la rédaction du présent rapport, bien que nous avons reçu plusieurs appuis des élus et même du ministre responsable de la région, Mathieu Lacombe, la décision n'avait toujours pas été infirmée. Le comité d'urgence poursuit son travail alors que d'autres actions de mobilisation et de représentation auprès du gouvernement sont planifiées.

La base principale de Maniwaki et celle de Mont-Tremblant qui lui est rattachée couvrent les régions des Laurentides et de l'Outaouais incluant entre autres, le parc de La Vérendrye et le barrage Gouin. Unifor représente 80 membres de la section locale 3094 qui sont permanents saisonniers rattachés aux deux bases.



## 10. SECTEUR DE L'ALUMINIUM

### PROJET ELYSIS – VERS UNE PRODUCTION D'ALUMINIUM SANS GAZ À EFFET DE SERRE AU QUÉBEC ?

Le gouvernement québécois a annoncé un investissement de 20 millions dans un projet de production d'aluminium prétendument sans production de gaz à effet de serre. Le projet est piloté par l'entreprise Elysis, une coentreprise détenue par Rio Tinto et Alcoa, mais dans laquelle les gouvernements fédéral et québécois ont aussi investi. On développerait une technologie qui permettra de produire de l'aluminium sans carbone et sans gaz à effet de serre. Le procédé sera testé à l'usine d'Alma qui servira de vitrine pour commercialiser la technologie éventuellement.

Nous avons cependant émis des réserves sur ce projet. Nous remettons notamment en cause le fait que le Centre de recherche et de développement Arvida (CRDA) ne soit pas impliqué dans ce projet. Il possède pourtant toute l'expertise requise pour piloter un tel projet. Pourquoi dédoubler et isoler des tests sur une nouvelle technologie ? Les prétentions des deux grands joueurs de l'aluminium sont aussi remises en question, car il est impossible de dire qu'un aluminium est produit sans gaz à effet de serre. Effectivement, en raison de l'alumine qui entre dans la production de l'aluminium et dont la production est très énergivore en combustible fossile, l'aluminium conserve une empreinte écologique, et ce, peu importe la technologie. La coentreprise Elysis a reçu jusqu'à maintenant près de 140 millions de subventions alors que Rio Tinto et Alcoa n'auraient investi que 57 millions.

### NOUVELLE NORME DE TRAÇABILITÉ CHEZ RIO TINTO

Rio Tinto a lancé une norme appelée START sur la transparence et la traçabilité de ses produits. Cette nouvelle norme sera l'équivalent de la « fiche de valeur nutritive sur les emballages alimentaires ». On y trouvera des renseignements sur l'établissement où l'aluminium a été produit, couvrant dix critères : empreinte carbone, consommation d'eau, contenu recyclé, sources d'énergie, investissements communautaires, performance en matière de sécurité, diversité au sein de la direction, intégrité commerciale, conformité réglementaire et transparence.

START a été mis en place pour aider leurs clients à répondre aux demandes des consommateurs qui veulent savoir où et comment les produits qu'ils achètent sont fabriqués.

*(Texte tiré en partie du communiqué de presse de Rio Tinto, le 3 février 2021)*

## 11. UNE LONGUE SAGA PREND FIN DANS LE DOSSIER DE LA POURSUITE DES RETRAITÉS DE LA WHITE BIRCH CONTRE UNIFOR

La Cour Suprême a rejeté la demande de permission des retraités de Québec d'en appeler de la décision unanime de la Cour d'appel qui a blanchi Unifor de toutes critiques ou fautes soulevées par le juge de la Cour supérieure dans notre travail.

Même si nous avons gagné cette cause, on ne peut pas vraiment se réjouir. On doit se rappeler les pertes importantes qu'ont subies les travailleurs actifs et retraités dans cette restructuration.

C'est certainement le dossier le plus difficile que j'ai eu à gérer dans toute ma carrière. Tout a commencé en février 2010 quand White Birch s'est placée sous la protection de la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies (LACC). Nous avons alors réussi à sauvegarder les régimes de retraite des usines de Masson et de Rivière-du-Loup en maintenant les rentes à 93 % et 98 % alors que la solvabilité des régimes était à 50 %. Pour l'usine Stadacona de Québec, la situation était plus complexe alors que les installations avaient été fermées définitivement suite au rejet d'une offre par les travailleurs. Malgré tout, nous avons réussi à faire rouvrir l'usine en faisant pression sur la direction et à l'aide du gouvernement québécois au moyen d'une garantie de prêt. Les rentes des retraités ont aussi été bonifiées de 10 % alors que la solvabilité du régime de retraite n'était que de 60 %.

Je tiens en terminant à souligner le travail acharné de notre avocate Louise Hélène Guimond, des membres de l'équipe de son ancien cabinet, du personnel de nos services juridiques, de la firme SAI et plus particulièrement de Jean Belleville qui a été notre actuaire pendant 35 ans.

### DES LOIS À CHANGER

Depuis le début de cette saga, on l'a répété à de nombreuses reprises, on ne croit pas qu'un syndicat doit être responsable des déboires financiers que rencontre une entreprise. Il est heureux que par cette décision de la Cour suprême, qui confirme celle très étoffée de la Cour d'appel, le tribunal nous blanchisse de toute responsabilité. Il appelle plutôt les législateurs à changer les lois, ce qui arrive assez rarement alors que le juge interpelle directement les élus !

C'est aussi ce que nous demandons depuis des années afin de convaincre le législateur fédéral de modifier la législation en déplaçant le rang de créancier qu'occupent les régimes de retraite. Ils sont actuellement au 16<sup>e</sup> rang, le même rang qu'une créance due aux fournisseurs ordinaires, ce qui n'a pas de sens. Dans la section « Sur les collines » du présent rapport, vous pouvez prendre connaissance d'un projet de loi à cet égard du Bloc québécois, projet que nous appuyons évidemment.

Nous revendiquons également du côté québécois, un régime d'assurance pour protéger les régimes de retraite comme il en existe un en Ontario.

## **12. BELL CESSE DE RECOURIR À LA SOUS-TRAITANCE DANS L'INSTALLATION DU SERVICE INTERNET ET RÉSIDENTIEL SANS FIL AU QUÉBEC ET EN ONTARIO**

Après plusieurs années de campagne, nos membres chez Bell ont enfin réussi à amener leur employeur à cesser la sous-traitance du service Internet résidentiel sans fil en Ontario et au Québec.

Le lundi 14 décembre, Unifor a reçu la confirmation de Bell Canada indiquant que l'entreprise avait entamé le processus de rapatrier tout le travail exécuté par des entrepreneurs externes effectuant des travaux d'installation du service Internet résidentiel sans fil en Ontario et au Québec.

Ce changement tant attendu permettra de s'assurer que nos membres s'occupent des installations du service Internet résidentiel sans fil dans les deux provinces.

Ce renversement de situation a été possible grâce notamment à la grande mobilisation que les membres ont accompli au cours de la dernière année avec la campagne Bell on cause. À force de rassemblements et de sensibilisation auprès de la population, on aura réussi à faire reculer Bell, ce n'est pas rien ! Il faut dire qu'on déplore la présence de sous-traitance depuis des années et des années chez Bell comme dans ses filiales.

Rappelons qu'en 2018, Bell avait annoncé le déploiement de son nouveau service Internet résidentiel sans fil afin d'offrir un accès Internet haute vitesse dans les foyers et les entreprises des régions rurales, mais avait rapidement donné en sous-traitance toutes les installations du service.

## **13. JOURNÉE INTERNATIONALE DE COMMÉMORATION DES PERSONNES DÉCÉDÉES OU BLESSÉES AU TRAVAIL – JOUR DE DEUIL NATIONAL - 28 AVRIL**

Nous participerons via un enregistrement vidéo à l'événement organisé par la FTQ sur la colline de l'Assemblée nationale à Québec puisque nous serons aussi réunis au même moment dans le cadre du Conseil québécois.

Sans surprise, le décès tragique de notre confrère Gérald Lévesque, technicien chez Bell, sera au cœur de nos pensées en cette journée de deuil national. Nous rappelons, en effet, que ce membre de la section locale 81 a perdu la vie en se faisant électrocuter alors qu'il accomplissait son travail. Cet accident a créé une véritable onde de choc puisqu'il s'agit du troisième similaire au cours des dernières années. Nous suivons l'évolution de l'enquête de près afin de nous assurer que les correctifs nécessaires soient apportés. Évidemment, nous pensons à la famille, aux amies et amis et collègues du confrère Lévesque à qui nous transmettons nos plus sincères condoléances.

Nous le répétons, aucune travailleuse et aucun travailleur ne devrait devoir craindre pour sa vie ou sa santé en raison du travail. Chaque mort en est une de trop.

## 14. DÉCÈS DE MILITANTS SYNDICAUX D'UNIFOR

### GUY DIOTTE, SECTION LOCALE 894

C'est avec beaucoup de tristesse que nous avons été informés de la mort de notre confrère et ami, Guy Diotte, vice-président de la section locale 894 à l'usine de Thurso en Outaouais.

J'ai tenu à cette occasion à saluer un collègue de longue date qui n'a jamais ménagé ses efforts pour défendre ses membres. Avec deux épisodes de fermeture de son usine à Thurso, la situation n'a pas toujours été facile. Jusqu'à tout récemment, il s'est battu dans l'espoir de rouvrir les installations.

Le confrère Diotte était impliqué syndicalement depuis plus de 20 ans et occupait le poste de vice-président de la section locale depuis 2011.

### HOMMAGE À ROBERT DEAN; ANCIEN DIRECTEUR QUÉBÉCOIS D'UNIFOR

Un grand syndicaliste nous a quittés. Un vrai passionné qui avait dédié sa vie à défendre la cause des travailleuses et des travailleurs et de façon plus générale, à se battre pour assurer l'équité et la justice au sein de notre société.

J'ai eu la chance et le privilège de rencontrer Bob, comme on l'appelait, lorsque nous avons fondé le syndicat Unifor en 2013. Évidemment, je connaissais l'homme public qu'il était alors qu'il a occupé tant de postes importants au sein du mouvement syndical et à l'Assemblée nationale du Québec. Mais je ne l'avais jamais rencontré personnellement avant cette date. Comme vous toutes et tous, j'ai été frappé par la flamme qui l'animait toujours, et ce, malgré son âge. Alors qu'il aurait pu profiter d'une retraite plus que méritée, il prenait un réel plaisir à participer encore et toujours à nos conseils québécois de même qu'à nos programmes d'éducation. C'était véritablement une force de la nature.

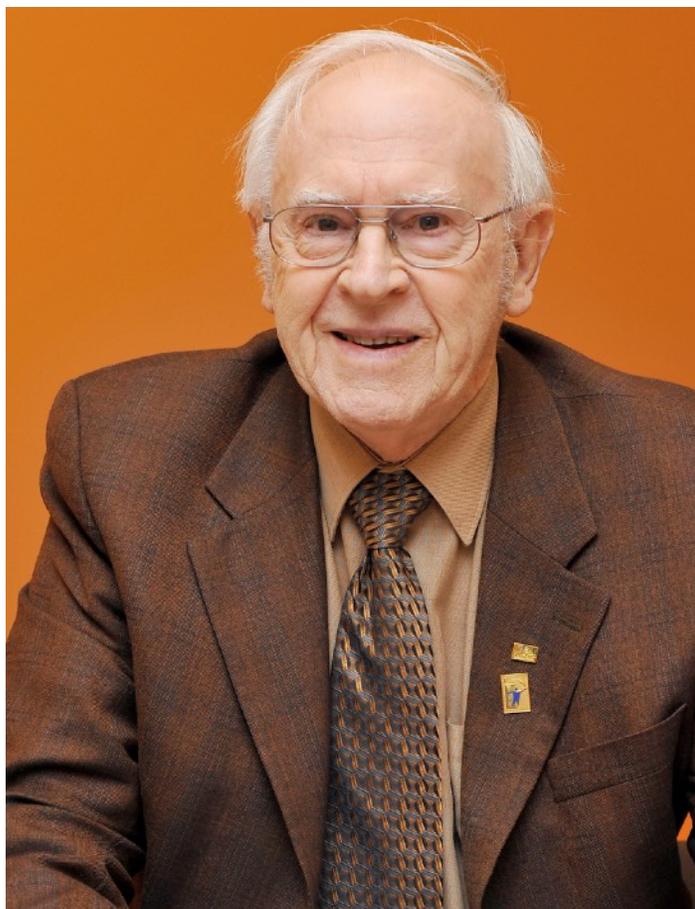
Je me rappelle plus particulièrement une présentation qu'il avait faite lors du programme familial à Port Elgin à propos de l'importance d'assurer le maintien d'un régime de santé public et universel. Non seulement il s'exprimait avec éloquence pour défendre son point de vue, mais en plus, il appuyait son argumentation avec des données économiques solides. De voir les membres présents, jeunes et moins jeunes, pendus à ses lèvres et à l'évidence impressionnés par son savoir et sa plaidoirie, c'était quelque chose. Et que dire de ses prises de paroles toujours pertinentes lors de nos conseils québécois !

Notre confrère Robert Dean a connu toute une époque. Du conflit de travail épique de la Pratt & Whitney qui aura marqué l'histoire syndicale, il passera au gouvernement de René Lévesque reconnu pour être l'un des plus progressistes de tous les temps. Parrain du projet de loi qui mena à la création du Fonds de solidarité de la FTQ, Bob est toujours demeuré proche de sa famille syndicale. C'est d'ailleurs vers elle qu'il est revenu après ses années en politique.

Travailleur infatigable, Robert a contribué de manière exceptionnelle à la cause des travailleuses et des travailleurs, il faut le saluer !

C'est avec un pincement au cœur que nous disons au revoir.

Merci pour tout Robert !



## C. NÉGOCIATIONS

De très nombreuses négociations se sont conclues et sont en voie d'être complétées à la grandeur du Québec. Le présent rapport n'en présente que certaines dont voici quelques faits saillants.

### 1. EXPERTECH – GROUPE DES TECHNICIENNES ET TECHNICIENS ET PERSONNEL DE BUREAU

Je vous en ai glissé un mot lors de mon rapport au précédent conseil québécois, une entente de principe venait alors tout juste d'être conclue. Les membres des deux groupes au sein d'Expertech l'ont ratifiée en décembre et voici les principaux faits saillants :

- Augmentations de salaire annuelles de :
  - 1,5 % en vigueur le 1er avril 2020;
  - 1,75 % le 1er avril 2021;
  - 2 % le 1er avril 2022;
  - 2% le 1er avril 2023;
  - Pour le groupe bureau rétroactivité sur 2 ans à 1,5 % par année pour 3%.
- Ajustement salarial pour une des classifications des monteurs de ligne.
- Offre de départ à la retraite pour un maximum de 60 salariés. La compagnie va réembaucher 20 nouveaux salariés de l'externe.
- Juridiction du travail : intégration d'un mémoire d'entente qui détermine la juridiction du travail d'Expertech par rapport à Bell/BST/sous-traitants.
- Sous-traitance : entente selon laquelle l'employeur dévoilera de manière régulière, les données complètes sur le volume de travail qui est donné en sous-traitance.
- Implantation d'une mémoire traitant de la santé mentale.
- Amélioration des avantages sociaux.

#### Expertech - personnel de bureau

- Intégration de 118 salariées dans l'unité d'accréditation de Bell Bureau (ce que nous demandions);
- Augmentations salariales avec pleine rétroactivité pour les 2 ans sans convention collective;
- Reclassement automatique des employées à temps partiel au statut permanent à plein temps après 24 mois de service continu;
- Correction de l'application de l'augmentation d'échelle salariale;
- Amélioration des avantages sociaux;
- Congé payé pour violence conjugale;
- Intervenante auprès des femmes.

Le groupe de techniciennes et techniciens chez Extertech se compose de 800 membres environ alors qu'il ne restera plus qu'une quarantaine de membres dans le groupe bureau en raison du transfert d'une majorité d'entre eux vers l'unité de Bell Bureau.

### 2. VIA RAIL

Au moment de la rédaction du présent rapport, nous venions d'apprendre que la requête en accréditation que la CSN a déposée en début d'année pour les membres de la section locale 100

(centre de maintenance) avait été rejetée par manque de signature. C'est une excellente nouvelle qui nous permettra d'aller de l'avant avec un vote sur l'entente de principe déjà ratifiée par les membres de la section locale 4000. Au moment de la rédaction du présent rapport, on travaillait à la planification des assemblées. Les assemblées Zoom pour le Québec se tiendront le 28 avril et le vote électronique sera ouvert pour une période d'une semaine se terminant le 7 mai suivant.

Cependant, il faut rappeler que c'est la deuxième tentative de ce groupe de Montréal pour sortir des rangs d'Unifor. Nous avons donc du pain sur la planche pour arriver à regagner la confiance de ces membres. J'ai bien l'intention de m'assurer que les ponts soient rebâtis entre nous.

Je veux souligner le travail réalisé dans ce dossier autant par les recruteurs que les représentants nationaux au service, le service juridique, les communications, le personnel de soutien ainsi que les dirigeants des sections locales.

### **3. BELL - TECHNICIENNES ET TECHNICIENS**

Nous sommes actuellement en période de conciliation, mais les discussions sont suspendues. La compagnie affirme qu'elle n'a pas de mandat pour répondre à nos demandes concernant :

- o la juridiction du travail;
- o l'érosion de nos emplois;
- o l'abolition des clauses de disparité de traitement en matière d'échelle salariale et de sécurité d'emploi.

Aucune offre n'a été présentée aux membres jusqu'à maintenant. Bell a soumis une demande pour régler la question du maintien des services essentiels en cas de conflit. Leur requête identifie plus de 900 salariés qui seraient forcés de demeurer au travail. Ce scénario n'a aucun sens et est inacceptable. Le processus est entre les mains du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI).

Tant que la question du maintien des services essentiels n'est pas réglée, il n'y aura pas de vote de grève.

### **4. ASH GROVE – CIMENTERIE DE JOLIETTE**

Je vous ai aussi parlé de ce dossier lors de mon précédent rapport au conseil québécois de novembre dernier, les pourparlers se poursuivent avec l'employeur afin de trouver la meilleure solution pour nos membres dans cette restructuration. Je rappelle que l'employeur veut fermer deux de ses quatre fours, ce qui aura inévitablement un impact sur la main-d'œuvre. Nous tentons de trouver des scénarios pour amoindrir les pertes d'emplois au maximum.

### **5. PREMIÈRES CONVENTIONS COLLECTIVES**

#### **USINE GRANDE-BAIE – SECTION LOCALE 1980**

Nous avons finalement conclu une entente pour les membres de la section locale 1980 alors que nous avons dû nous rendre à l'arbitrage dans cette longue saga juridique de près de 3 ans. Je veux remercier les nombreuses personnes qui ont travaillé de près et de loin à la réussite de ce dossier. La

liste est trop longue pour je l'énumère, mais vous vous reconnaîtrez j'en suis certain. C'a été un travail titanesque, j'en ai bien conscience.

Des centaines et centaines d'heures ont été mises dans cette affaire, mais finalement, ça aura porté fruit.

On a dû se battre sans bon sens dans ce dossier contre Rio Tinto. Premièrement pour réussir à se faire accréditer. Par la suite, pour faire respecter les conditions travail pour le versement des augmentations de salaire de 2019 et 2020 que Rio Tinto refusait de verser. Et finalement, pour la négociation de cette première convention collective qui a aussi été spéciale. C'est après avoir suspendu l'arbitrage suite à quelques jours d'audition que nous avons effectué un blitz de négociation en juin 2020 qui a mené à la conclusion d'une entente de principe. Mais après la ratification à plus de 90 % de l'entente, coup de théâtre de l'employeur qui veut revoir les conditions liées aux contributions des membres au régime de retraite. Nous avons dû reprendre les pourparlers et finalement, l'arbitre a entériné le résultat final de la négociation.

Des gains importants ont été réalisés principalement sur le régime de retraite et nos membres ont réussi à conserver les avantages monétaires, ce que l'employeur cherchait à leur retirer. On souhaite toujours que les travailleuses et travailleurs de la production finissent par rejoindre nos rangs.

## **USINE MDM – PASPÉBIAC – SECTION LOCALE 1044**

L'entente a été ratifiée à 97 % en mars dernier. Il s'agit d'une convention collective de 3 ans à compter de l'accréditation obtenue en juillet 2020. Les augmentations salariales au 1<sup>er</sup> mars de chaque année sont de 0,65 \$ /heure par année. Ceci fait donc en sorte que le plus bas taux de salaire cette année est de 15,19 \$/heure. En outre, des primes de quart de soir de 0,70 \$/heure et de nuit de 1 \$/heure ont été obtenues tout comme l'ajout d'un délégué social, de l'encadrement des travailleurs étrangers, d'une clause pour les étudiants, etc.

Les parties se sont aussi entendues afin de reconnaître la portée du certificat d'accréditation à la nouvelle usine adjacente advenant sa construction.

Après avoir réussi notre campagne de mobilisation de la région dans le cas de l'usine MDM de Grande-Rivière en 2019, voilà que nous avons réussi à conclure cette nouvelle convention collective dans une deuxième usine de transformation. Notre campagne de syndicalisation a d'ailleurs repris avec la saison de la pêche. Nos recruteurs sont en ce moment même en Gaspésie et y travaillent.

## **AUTRES**

Nous avons aussi conclu des conventions collectives avec les groupes nouvellement syndiqués suivants : Serres Greentone et les concessionnaires automobiles Kia des Laurentides, ALBI Nissan Vaudreuil et Mercedes-Benz.

## **6. NÉGOCIATIONS À VENIR**

Plusieurs grands groupes seront aussi en négociation au cours des prochains mois et je pense ici aux membres des unités de Bell Bureau, Bell Solutions techniques, Pratt & Whitney, secteur du papier

(contrat modèle dans l'industrie du papier de l'Est du Canada), secteur hôtelier, Mine Niobec, Voie Maritime, etc.

Nous demeurerons fort occupés pour le restant de l'année !

## D. SUR LES COLLINES PARLEMENTAIRES

### 1. LA SAISON DES BUDGET

#### FÉDÉRAL – UN BUDGET DE RELANCE À SAVEUR ÉLECTORALE

Au lendemain du budget fédéral du 19 avril dernier, on doit se réjouir de l'engagement ferme pris par le gouvernement Trudeau qui a décidé de miser sur un solide plan de relance économique. C'est d'ailleurs le souhait que nous avons formulé alors que nous avons plaidé pour un plan d'action audacieux qui puisse répondre aux défis que l'après-pandémie posera. Avec des annonces de l'ordre de 104,1 milliards de dollars sur trois ans pour assurer cette reprise, on peut dire que cet appel a été entendu. Comme toujours cependant, nous demeurons aux aguets quant à la manière et aux endroits où ces sommes seront investies.

En survol, voici quelques points que j'aimerais souligner.

**Services de garde d'enfants** : 30 milliards de dollars sur 5 ans pour mettre en place un système national de services de garde d'enfants. Il reste à voir comment le Québec qui s'est déjà doté d'un tel programme sera traité. On ose espérer que ce gouvernement centralisateur se préservera de demander des comptes en échange de l'argent. On doit pouvoir compter sur un droit de retrait avec pleine compensation financière, et ce, sans aucune condition.

**Soins de longue durée** : investissement de 3 milliards de dollars dans les soins de longue durée. Il s'agit d'une bonne nouvelle de mettre de l'argent dans la santé, mais ce n'est pas au fédéral à nous dicter notre manière de gérer les Centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD). Je rappelle que les provinces, le Québec en tête, réclament une hausse des transferts fédéraux en santé. Même le gouvernement Trudeau avait critiqué les conservateurs qui avaient limité ces transferts et pourtant, il rate cette occasion de corriger le tir.

**Le salaire minimum à 15 dollars** : Le réengagement en faveur du salaire minimum de 15 dollars est le bienvenu et pourrait servir d'exemple pour les provinces, mais nous avons besoin de voir des échéances et des actions. Ce gouvernement a pris exactement le même engagement il y a 2 ans, mais n'a rien fait pour le concrétiser.

**Assurance-emploi (AE)**: Comme le disait la FTQ dans sa réaction au budget, on se réjouit que le gouvernement réponde finalement aux revendications historiques de la centrale en bonifiant le régime d'assurance-emploi, mais c'est nettement insuffisant. En janvier dernier, la ministre de l'Emploi, du Développement de la main d'œuvre et de l'Inclusion des personnes handicapées, Carla Qualtrough a reçu le mandat de moderniser l'AE. Les mesures d'aides temporaires et les

allègements mis en place pendant la pandémie correspondent à plusieurs de nos revendications historiques. Le momentum pour l'amélioration du régime n'a jamais été aussi bon. La pandémie a démontré toute l'importance d'un régime d'AE accessible et efficace. Il faudra appuyer sur l'accélérateur et forcer le gouvernement à rendre permanentes certaines des mesures actuelles.

**Capacité industrielle nationale** : investissement de 7,2 milliards de dollars sur 7 ans dans le Fonds stratégique pour l'innovation pour l'automobile, l'aérospatiale, les sciences de la vie et l'agriculture. Comme mentionné précédemment, il faudra voir comment cet argent sera déployé concrètement. Ce sera à surveiller.

**Mesures de soutien liées à la pandémie**: La prolongation de la Subvention salariale d'Urgence du Canada (SSUC) et d'autres mesures de soutien liées à la pandémie jusqu'en septembre sont bienvenues. L'introduction du Programme d'embauche pour la relance économique du Canada est également bienvenue, car cela pourrait favoriser la réembauche de nos membres qui ont été mis à pied par exemple dans le secteur de l'hôtellerie. Ce programme débute en juin et se terminera en novembre. Il offrira un avantage à l'embauche pouvant atteindre 1 129 \$ par semaine pour tout employé nouvellement engagé.

**Taxe sur les services numériques** : mise en œuvre d'une taxe sur les services numériques de 3 % sur les revenus perçus au Canada sur les entreprises de services numériques. Enfin, aurions-nous envie de dire !

**Service ferroviaire voyageur** : Un financement supplémentaire (près de 500 millions de dollars sur 5 ans) pour faire du réseau à grande vitesse projeté entre Québec et Toronto une réalité est important, mais nous avons aussi besoin d'un accès élargi au transport ferroviaire dans tout le pays, pas seulement entre Québec et Toronto.

#### **Les grands absents du budget :**

Un programme public et universel d'assurance-médicaments ;

La hausse des transferts en matière de santé comme le demandaient les gouvernements provinciaux, dont le Québec;

Des mesures de transition qui assurent la protection des travailleuses et travailleurs dans le cadre du virage vert.

Comme on peut le voir, malgré les lacunes, il y a du bon dans ce budget. Il faut aussi se réjouir que les Libéraux aient refusé de fléchir face aux critiques - tout particulièrement celles des conservateurs - qui leur reprochent de mettre à mal les finances du pays. Car dans les faits, nous sommes en mesure de gérer ce déficit. Sachant que le coût du service de la dette demeure historiquement bas et que notre ratio dette/PIB se compare avantageusement à nos partenaires, il n'y a pas de quoi paniquer.

Ce sur quoi nous devons demeurer vigilants, c'est de s'assurer que cette dette soit utilisée pour soutenir nos secteurs et de bons emplois.

## DU CÔTÉ DE QUÉBEC

### Le Fonds des générations, drôle de priorité

On accueille favorablement la décision du gouvernement de prolonger l'échéance du retour budgétaire à sept ans. Ce n'est pas le temps de faire dans l'austérité, c'est le temps d'investir pour la relance. Rappelons que sans les contributions au Fonds des générations, le retour à l'équilibre budgétaire se ferait en 3 ans. Mais plus que ça, est-ce vraiment le temps de mettre de l'argent sous le matelas alors que la maison brûle? C'est une drôle de priorité dans un contexte de crise exceptionnel. Ça envoie aussi un message sur nos besoins à Ottawa... Pas étonnant après ça de constater que les transferts en santé n'augmentent pas.

### Un budget peu ambitieux dans un contexte de crise

La crise nous a permis de mesurer l'ampleur des défaillances de nos services publics (en particulier en santé, en éducation). Il y a un urgent besoin de réinvestir. Pire, le gouvernement rate une chance d'appuyer des mesures concrètes pour soutenir la transition juste. Le contraste avec le budget fédéral est frappant. Le Québec manque de vision, de vigueur. La FTQ le rappelle dans sa réaction : *Le ministre Girard aurait pu utiliser ces sommes pour proposer une relance plus ambitieuse, autant sur le plan économique, environnemental, social et de nos services publics.*

## 2. PROJET DE LOI 59 – LA SANTÉ ET SÉCURITÉ À RABAIS, ÇA MET TOUT LE MONDE EN DANGER !

Au moment de la rédaction du présent rapport, nous avons de très mauvaises nouvelles qui nous parvenaient de la colline parlementaire à Québec. En effet, toute la section de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) qui porte sur la réparation en matière de santé et sécurité était en voie d'être adoptée sans qu'AUCUN GAIN sur nos revendications n'ait été réalisé... Les travailleuses et travailleurs vont subir des reculs majeurs ! Nous devrions avoir une rencontre des membres du Bureau de la FTQ sous peu afin de réajuster le tir, car, si depuis le début nous nous montrons conciliants et tentons de collaborer à l'exercice de consultation à l'Assemblée nationale, il vient un temps où la bonne foi a ses limites. Nous devons maintenant passer à une autre stratégie et dénoncer haut et fort ce projet de loi inacceptable qui va faire reculer de manière importante les droits en matière de santé et sécurité au travail.

### Campagne de mobilisation

Je veux tout de même souligner notre travail en collaboration avec la FTQ dans cette importante campagne de mobilisation qui visait, je vous le rappelle, à modifier le projet de loi 59 sur la réforme en santé et sécurité. Pour plus d'information sur le contenu du projet de loi et surtout sur les reculs importants de cette refonte, nous vous encourageons à visiter le site de la FTQ qui porte exclusivement sur le sujet : <https://www.sante-a-rabais.ca/>

Je tiens à remercier les sections locales qui ont participé activement à nos différentes demandes dans ce dossier.

Je pense que le 1<sup>er</sup> mai qui est à nos portes serait une autre belle occasion de manifester notre profond désaccord sur ce projet de loi, mais j'y reviendrai dans la section de l'agenda.

### **3. ADOPTION DU PROJET DE LOI SUR LES RÉGIMES DE RETRAITE À PRESTATIONS CIBLES**

Je vous en parlais dans mon dernier rapport et malheureusement, le pire scénario est survenu alors que la CAQ a adopté le projet de loi sur les régimes de retraite à prestations cibles. Malgré que nous ayons contesté vivement avec la FTQ et ses affiliées, nous n'avons pas pu empêcher ce dénouement.

Il faut dire que le mouvement syndical est divisé alors que la CSN appuyait la position de la CAQ pour l'implantation de ce type de régime de retraite.

Je vous rappelle qu'avec un régime à prestations cibles, la responsabilité financière revient sur les participants au régime et non plus à l'employeur en cas d'insolvabilité comme c'est le cas avec un régime à prestations déterminées. Ainsi, il y a fort à parier que les employeurs vont vouloir modifier tous les régimes à prestations déterminées pour se sauver de leurs responsabilités financières en cas de déficit. Un très beau cadeau de la CAQ aux employeurs, mais tout un casse-tête en perspective sur nos tables de négociation. D'ailleurs, nous avons déjà un premier employeur qui a formulé cette demande chez Glassine.

### **4. RÉFORME DE LA CHARTE FRANÇAISE ET DE LA LOI SUR LES LANGUES OFFICIELLES AU FÉDÉRAL**

Nous sommes toujours en attente du projet de loi du ministre Simon Jolin-Barette. Entretemps, la FTQ continue de jouer son rôle de chien de garde de la langue française. Le rôle actif de la FTQ depuis plus de 50 ans en francisation nous donne la crédibilité pour insister sur la nécessité d'avoir des milieux de travail en français. Nos principales revendications en matière de langue française sont notamment de voir à dynamiser les comités de francisation en entreprise tout en exigeant la présence de ceux-ci dans les entreprises de 50 employés et plus.

Concernant le projet de modernisation de la loi sur les langues officielles, nous nous sommes aussi réjouis de cette annonce. Il est temps que le gouvernement fédéral admette enfin le recul du français au pays et réforme cette loi désuète. La FTQ a indiqué espérer une modernisation qui sera à la hauteur des reculs alarmants. La survie du français passe notamment par le travail, là où l'on passe la grande majorité de notre temps. Nous pensons aussi que pour relever les défis nous devons nous assurer d'avoir un seul cadre réglementaire pour assurer le fait français. Si nous créons une structure en double, nous craignons un cafouillage. Les travailleuses et travailleurs des entreprises de compétences fédérales et provinciales sur le territoire québécois doivent relever d'un seul maître d'œuvre, soit l'Office québécois de la langue française (OQLF) pour assurer le respect de leurs droits de travailler en français.

### **5. PROJET DE LOI MODERNISANT LE RÉGIME D'INDEMNISATION DES VICTIMES D'ACTES CRIMINELS (IVAC)**

Avec la FTQ, nous avons déploré le processus de modernisation du régime d'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) qui s'est fait à toute vapeur ces derniers mois. Manque de consultation, manque d'écoute, plusieurs ont dénoncé cette réforme qui était pourtant fort attendue.

En effet, depuis longtemps déjà, plusieurs organismes déplorent les failles du régime qui n'a pas été revu depuis des décennies. Mais ces mêmes organisations ont déploré les nombreuses lacunes contenues au projet de loi, dont la question de la rétroactivité de certaines modifications. La limitation de l'indemnisation aux seuls témoins des scènes de crime est un autre aspect du projet qui est préoccupant.

Au-delà des différentes critiques, nous avons déploré la manière dont cette réforme a été faite. Nous aurions souhaité plus de temps pour faire les choses correctement.

## **6. PROJET DE LOI DU BLOC QUÉBÉCOIS POUR MIEUX PROTÉGER LES RÉGIMES DE RETRAITE**

Nous avons donné notre appui à un projet de loi privé émanant de la députée Marylène Gill du Bloc québécois qui tente de sécuriser les régimes de retraite au pays. Le texte du projet propose en effet de mieux encadrer les sommes dues aux régimes de retraite et aux polices d'assurances collectives lorsqu'un employeur se place sous la protection de la Loi sur la faillite et l'insolvabilité ou la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies.

Après les déboires que nous avons connus pour les retraités de White Birch, MABE, Groupe Capitales Médias et de tant d'autres, on comprendra aisément que nous supportons ce projet même si les rumeurs de déclenchement d'élections menacent de le faire mourir au feuilletton...

Le Bloc québécois a largement diffusé ce projet en demandant notamment aux organisations syndicales d'en informer leur structure et leurs membres pour obtenir leur soutien. Une pétition sur le site de la Chambre des communes est aussi en marche. Je vous demande de vous rendre sur le site : <https://c-253.com/fr> pour obtenir toute l'information sur ce projet de loi ainsi que le lien vers la pétition en ligne. Soyons nombreux à exprimer notre désir de voir les lois mieux protéger les régimes de retraite au Canada et au Québec.

### **RECOMMANDATION 3**

#### **Appui à la pétition du Bloc québécois pour la protection des régimes de retraite**

Que les sections locales d'Unifor-Québec publicisent et encouragent leurs membres à signer la pétition du Bloc québécois pour la protection des régimes de retraite.

## 7. PROGRAMME DU BLOC QUÉBÉCOIS : LA FILIÈRE BOIS

Je vous en parlais lors de mon rapport au dernier conseil québécois en novembre 2020, le Bloc a travaillé sur un programme ambitieux pour le secteur forestier québécois. Ils ont financé une étude sur la question qui analyse les différentes possibilités, et ce, région par région. Bien que certaines données nous apparaissent questionnables par manque de perspective, nous adhérons complètement aux demandes formulées par le parti dont vous pouvez prendre connaissance dans l'encadré ci-joint. J'ai participé à une rencontre lors du lancement de ce programme sur la Côte-Nord et accordé diverses entrevues.

### **Extrait du communiqué de presse de la députée Marylène Gill.**

« L'étude propose huit mesures afin de donner au Québec les moyens de maximiser le potentiel de sa filière forestière, lesquelles se déclinent ainsi :

- a. Mettre en œuvre une politique d'approvisionnement public qui favorise l'utilisation des produits du bois, notamment en établissant l'empreinte carbone comme critère d'octroi des contrats;
- b. Accroître les budgets de recherche fondamentale et développement attribués à la filière forestière, notamment en matière de bioproduits, de construction et de pratiques forestières durables;
- c. Soutenir l'émergence de nouveaux produits à forts potentiels issus de la forêt comme les bioplastiques, les produits biochimiques et les biocarburants;
- d. Développer une chaîne de valeur au Canada pour transformer davantage les ressources forestières en bioproduits au niveau de la seconde et troisième transformation;
- e. Soutenir la diversification des marchés d'exportations de nos produits forestiers et s'assurer que les programmes d'aide bénéficient équitablement à toutes les provinces et au Québec;
- f. Rendre plus flexibles les programmes fédéraux déjà existants, notamment pour permettre aux plus petits joueurs d'avoir accès à du financement;
- g. Identifier les moyens d'accroître la productivité de la croissance annuelle des forêts du Québec;
- h. Que le gouvernement fédéral profite de l'arrivée de la nouvelle administration à la Maison-Blanche afin d'obtenir une pleine exemption de tout tarif sur les exportations de bois d'œuvre québécois à destination des États-Unis. ».

## **8. PROJET DE RÉGLEMENTATION DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL SUR L'INTERDICTION DE CERTAINS PRODUITS PLASTIQUES À USAGE UNIQUE**

Nous avons été sollicités par certains employeurs du secteur du plastique afin de militer contre un projet de réglementation du gouvernement fédéral qui menace les emplois de certains de nos membres.

Nous devons cependant réagir avec doigté dans ce dossier, car bien que nous soyons parfaitement dévoués à la défense des emplois de nos membres, nous nous sommes aussi engagés, comme organisation, à combattre les problèmes liés à la pollution. Lors du 32<sup>e</sup> congrès de la FTQ, une résolution appelant l'interdiction de plastique à usage unique a d'ailleurs été adoptée. Sachant les problématiques réelles engendrées par les déchets liés au plastique au pays, nous devons agir.

Comme nous l'avons fait dans la lutte aux gaz à effet de serre, nous demandons cependant que des mesures de transitions qui assurent une protection des emplois soient mises en place. Que ce soit par du soutien financier aux entreprises pour l'achat d'équipement, la recherche et développement pour adapter la production, le report dans l'application de la réglementation ou autrement, nous croyons que les travailleuses et travailleurs ne doivent pas être les seuls à faire les frais des réformes environnementales.

Au moment de la rédaction du présent rapport, nous préparions aussi une rencontre avec le ministre de l'Environnement et de la Lutte aux changements climatiques, Benoit Charrette du côté québécois afin de connaître la position de son gouvernement à ce sujet.

## **E. ACTIVITÉS ET INFORMATIONS DIVERSES**

### **1. MOIS DE L'HISTOIRE DES NOIRS**

Au cours du mois de février, je vous rappelle que nous soulignons le Mois de l'histoire des Noirs. Comme à notre habitude nous avons encouragé les sections locales à prendre part aux diverses activités (surtout virtuelles en raison de la pandémie).

### **2. JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES - 8 MARS**

Sous le thème « *Célébrons nos victoires, poursuivons nos luttes* » la Journée internationale des droits des femmes a été soulignée à l'occasion de deux activités en ligne très populaires, dont une avec les affiliés de la FTQ et l'autre avec les membres d'Unifor de tout le pays.

### **3. TOURNÉE 2021 DU DIRECTEUR QUÉBÉCOIS**

Nous avons tenu la tournée du directeur québécois de manière virtuelle cette année en organisant huit rencontres avec nos sections locales des différentes régions. Près de 400 membres ont pris part aux différentes rencontres, ce qui montre l'intérêt et la popularité de l'événement malgré le fait que nous étions en mode virtuel. Espérons que 2022 permettra une tournée en personne.

### **4. SEMAINE DE LA RELÈVE SYNDICALE (19 AU 22 AVRIL 2021)**

Tous les ans, nous sommes conviés par le comité des jeunes de la FTQ et celui d'Unifor à participer à la semaine de la relève syndicale. Comme son nom l'indique, cette semaine vise à initier des jeunes membres aux affaires syndicales. L'objectif est aussi de sensibiliser nos organisations à la nécessité de mieux préparer la relève. Formations, mentorat, accompagnement, etc. par ces diverses activités, nous tentons de mieux faire participer les jeunes dans nos activités quotidiennes.

Cette année, la FTQ a tenu trois conférences virtuelles au cours de la semaine: une sur le projet de loi 59, une autre sur l'impact positif des jeunes dans nos structures (avec notamment la participation de Mylène Brault de la section locale 62 d'Unifor) et finalement une dernière sur la négociation dans le secteur public.

Préparez-vous pour l'an prochain et soyez prêts à tenir des activités au sein de vos sections locales !

## **5. NOMINATION DE LA PREMIÈRE FEMME À LA TÊTE DU FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ**

Pour la première fois de son existence de 35 ans, le Fonds est mené par une femme, Janie Béique qui a été nommée présidente et cheffe de la direction à compter du 1<sup>er</sup> avril dernier. Me Béique est au Fonds de solidarité depuis plus de 20 ans où elle a occupé différents postes dont celui de première vice-présidente investissements jusqu'à tout récemment. Il était temps pourrait-on se dire qu'une femme soit nommée à ce poste stratégique alors que le Fonds gère plus de 15 milliards de dollars d'actifs. Nous lui souhaitons la meilleure des chances dans ses nouvelles fonctions.

## **6. MATÉRIEL INTÉRESSANT DE LA FTQ SUR LE TÉLÉTRAVAIL**

Nous vous signalons la production de ce document intéressant et fort pertinent en ces temps de pandémie sur le télétravail. Vous pouvez le télécharger sur notre site Internet en recherchant le titre suivant : [Guide sur le télétravail : définition, questions et réponses.](#)

## F. CAMPAGNES EN COURS

### 1. MABE – MISE À JOUR SUR LE BOYCOTTAGE DES ÉLECTROMÉNAGERS DE MARQUE GE, HOTPOINT, MOFFAT ET MCLARY NOUVEAU JOUEUR HAEIR

Comme vous le savez, la campagne de boycottage se déroule depuis mai 2015. Elle avait été appuyée par toutes nos instances du Conseil québécois au Conseil canadien en passant par la FTQ.

Depuis ce temps, GE a changé de main et beaucoup de changements se sont produits chez cet ex-employeur depuis la faillite de Mabe Canada.

En effet, HAIER qui est un géant chinois a acheté GE Appliances au coût de 5,4 milliards US. À ce titre, il détient maintenant 48,4 % des actions de Mabe.

Il convient donc d'ajouter à la liste des produits boycottés celui des produits HAIER.

#### **RECOMMANDATION 4**

#### **Ajout des électroménagers HAIER dans la campagne de boycottage des retraités de MABE**

Que les sections locales d'Unifor-Québec approuvent l'ajout des produits électroménagers HAEIR à la liste des produits boycottés dans le cadre de la campagne d'appui pour nos retraités de MABE. Ainsi, les sections locales et leurs membres sont invités à boycotter les électroménagers de marques **GE, Hotpoint, McLary, Moffat et HAIER.**

## 2. RAPPEL DES CAMPAGNES

Nous vous listons ici les campagnes toujours en cours et dont vous trouverez tous les détails sur le site Internet d'Unifor-Québec sous l'onglet « [Dossiers en cours](#) ».

- **Campagne de boycottage des produits Shell** (voir la section qui porte sur les conflits)
- **Campagne de mobilisation concernant la réforme en santé et sécurité (PL 59)**
- **Campagne pour une forêt de possibilités**
- **Campagne pour un meilleur partage de la richesse dans le secteur des pêches**
- **Mouvement pour un régime public et universel d'assurance-médicaments**
- **Coalition pour la culture et les médias**
- **Aimez notre page Facebook**
- **J'achète canadien et québécois**
- **Renforçons nos sections locales**
- **Pour les congés pour violence familiale**
- **Pour le salaire minimum à 15 \$**

## G. À L'AGENDA

### 1. FÊTE INTERNATIONALE DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS - 1ER MAI

C'est sur le thème *Sortons de la crise en santé et sécurité* que sera soulignée la Journée internationale des travailleuses et des travailleurs cette année. Ce thème inclut les enjeux soulevés par la pandémie et se décline en cinq revendications:

- Sortir de la crise avec un **travail** qui ne nous rend pas malades
- Sortir de la crise avec un  **salaire** décent
- Sortir de la crise avec des **droits** renforcés
- Sortir de la crise avec des **services publics** forts
- Sortir de la crise avec un réel **engagement environnemental**

Une marche est organisée à Montréal, le samedi 1er mai à compter de 13 h (départ à 13 h 30). Rendez-vous au parc La Fontaine, à côté de l'obélisque en hommage à Charles de Gaulle au 1560, rue Sherbrooke Est.

En région, les différents Conseils régionaux organisent aussi des événements, nous vous recommandons de vous référer au site de la FTQ sur le 1<sup>er</sup> mai 2021 pour plus de détails : <https://ftq.qc.ca/1er-mai-2021/>

Avec ce qui se passe pour le projet de loi 59 dont je vous parlais plus tôt, je pense que ce serait une bonne idée que nous soyons plusieurs à marcher dans les rues pour demander le retrait de ce projet de loi inacceptable.

### 2. CONSEIL QUÉBÉCOIS D'UNIFOR – 26 AU 28 NOVEMBRE 2021

Nous ne savons toujours pas si nous pourrions le tenir en présentiel, c'est à suivre. Si cela est possible, la rencontre se tiendra au Fairmont Tremblant.

### 3. CONSEIL CANADIEN EN AOÛT EN VIRTUEL OU EN DÉCEMBRE EN PRÉSENTIEL ?

Pour ce qui est du Conseil canadien, il se peut qu'il soit déplacé du mois d'août au mois de décembre prochain alors qu'il serait tenu en présentiel et qu'il remplacerait le Conseil régional de l'Ontario. Mais à l'heure actuelle, il ne s'agit que de possibilités, car c'est évidemment l'état de la situation avec la COVID-19 qui en décidera. L'événement serait tenu à Toronto.

## H. RECRUTEMENT

Entreprise	# de travailleurs/travailleuses	Section locale	Date d'accréditation
Air Liquide Canada	2	720	9 novembre 2020
APTS	221	55Q	18 novembre 2020
Albi Nissan Vaudreuil	6	4511	18 décembre 2020
Garage Denis Ménard	10	4511	8 janvier 2021
Toromont inc.	74	2889	En cours
Tafisa Canada inc.	2	299	16 décembre 2020
Coopérative Domaine du Roy	94	2004Q	11 février 2021
Municipalité de Saint-Sébastien	3	956	22 janvier 2021
Datavalet Technologies inc.	18	6001	10 mars 2021
Germain et Frères	20	700	8 avril 2021
IHR Télécom (techniciens)	7	À venir	En cours
Suncor Energy Products Partnership	20	À venir	En cours
IHR Télécom (service à la clientèle)	12	À venir	En cours
<b>Total</b>	<b>489</b>		

## I. ÉDUCATION

Je signale la nomination d'Annie Audet au poste de coordonnatrice à l'éducation en remplacement de Stéphane Isabelle qui a été engagé comme représentant national comme vous le savez. Je lui souhaite la bienvenue et je vous demande de l'accueillir chaleureusement au sein de nos rangs.

Au niveau des formations offertes, vous avez dû le constater, l'offre des cours a été constamment ajustée selon les directives de la santé publique. Je sais que cela a représenté tout un casse-tête pour le service de l'éducation et je les en remercie. Malgré la COVID-19 et les défis logistiques, on peut être fier d'avoir réussi à tenir autant de formations. D'octobre 2020 à avril 2021, le service a organisé 61 formations et formé 842 personnes. De ce nombre, 23 formations ont été tenues en présentiel regroupant un total de 273 personnes et 38 formations en virtuel regroupant un total de 569 personnes.

## J. MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE AU SEIN DU PERSONNEL

C'est avec tristesse que nous voyons partir notre confrère Étienne Lafleur, coordonnateur du FRSQ. Il nous quitte pour accomplir de nouveaux défis au sein d'un syndicat affilié à la FTQ. Évidemment, nous nous réjouissons pour lui, même s'il nous manquera. Je suis certain que vous vous joindrez à moi pour le remercier et lui souhaiter la meilleure des chances dans ses nouvelles fonctions. Nous sommes présentement en processus d'embauche pour le remplacer.

Si certains partent, d'autres arrivent et c'est le cas de Simon Lavigne qui a été récemment embauché à la recherche spécifiquement pour la région du Québec. Il nous manquait une personne depuis longtemps pour ce poste qui devait normalement être pourvu lors de la création d'Unifor. Le confrère Lavigne a une solide expérience. Nul doute qu'il viendra compléter notre équipe technique de manière judicieuse. Je vous demande de l'accueillir chaleureusement parmi nous.

### Remplacements temporaires

Comme vous avez pu le remarquer, nous avons quelques représentants nationaux qui sont présentement en arrêt de travail ou en voie de retour progressif. Nous avons pu nous assurer de les remplacer comme suit : David Leblond a pris le relais des sections locales desservies par Steeve Saint-Pierre. Notre confrère Saint-Pierre est cependant en retour progressif.

Alexandre Lamarre remplace pour sa part Marcel Rondeau qui débutera sous peu un retour progressif. Me David Ouellet prend le relais d'Hugo Desgagné, qui est toujours absent, au FRSQ.

### Mandat de six mois pour le programme de justice raciale

Je suis très fier de vous annoncer l'embauche de Marie-France Fleurantin comme agente de liaison pour la justice raciale dans le cadre d'un projet d'une durée de six mois pour lequel Unifor a obtenu une subvention du gouvernement fédéral. Son mandat sera de travailler avec les sections locales afin de mettre en place des mécanismes ou des procédures dans le but d'enrayer le racisme systémique dans nos entreprises. Trop souvent les pratiques internes ont pour effet de bloquer l'embauche ou l'avancement de nos consœurs et confrères racisés. Vous avez tous reçu une communication officielle ce matin à cet effet. Bienvenue à Marie-France et soyez prêts, notre consœur est motivée mais surtout emballée par ce projet.

### Poste d'adjointe ou d'adjoint à l'éducation toujours non comblé

Je signale que nous sommes toujours à la recherche d'une personne pour pourvoir le poste d'adjointe ou d'adjoint au service de l'éducation alors que celle qui avait été retenue préalablement a démissionné récemment.

## K. MOT DE LA FIN

*Je reprendrai ici le mot que je vous avais préparé pour le Bulletin d'Unifor-Québec de mars dernier, car je le crois toujours, sinon plus pertinent.*

Consœurs, confrères,

Un an déjà que nous traversons cette crise sanitaire sans précédent pour nous. Je sais que plusieurs sont à bout et n'en peuvent plus du confinement, de ne pas pouvoir se voir, de ne pas pouvoir reprendre nos vies d'avant la COVID. Mais nous n'avons pas le choix. Nous devons poursuivre nos efforts individuellement pour que collectivement, on puisse finir par passer à autre chose.

Nous sommes dans une période ou plus que jamais, le mot solidarité doit prendre tout son sens. Le dictionnaire Le Robert nous indique que la solidarité est une « relation entre personnes qui entraîne une obligation morale d'assistance mutuelle ».

Une obligation morale d'assistance mutuelle. Voilà ce qui doit nous habiter.

Car beaucoup de gens sont durement touchés par la perte de leur emploi. Je pense notamment aux femmes et aux jeunes qui, une fois de plus, font partie de ceux qui subissent davantage les répercussions économiques négatives de la COVID-19. Je pense aussi aux personnes racisées, au plus démunis et à tous les laissés pour compte.

Au surplus des problèmes d'argent, se juxtaposent malheureusement les problèmes de santé mentale qui, on le voit tous les jours, sont exacerbés par la crise sanitaire.

Les discours haineux, agressifs et excessifs se multiplient aussi sur les réseaux sociaux.

Et que dire de cette inacceptable violence envers les femmes qui connaît des sommets catastrophiques. Alors même que nous soulignons la Fête internationale des droits des femmes, le Québec dénombrerait pourtant un triste record de féminicides qui ne cesse d'augmenter depuis.

Tous les jours et à différents niveaux, nous assistons aux dérives que la crise entraîne et au mal de vivre de plusieurs d'entre nous générés par la pandémie.

C'est dans ce contexte qu'il est d'autant plus important de se montrer indulgent, de tendre la main et de faire preuve d'empathie les uns envers les autres et envers soi-même. Montrons-nous solidaires, soutenons-nous, protégeons-nous et protégeons les autres, c'est ce que je nous souhaite !

Je tiens à sincèrement vous remercier tout un chacun d'entre vous qui travailler comme moi à améliorer le sort de nos membres et de la population en général.

En toute solidarité,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Renaud', with a long horizontal flourish extending to the right.

Renaud Gagné  
Directeur québécois

## ANNEXE 1 - RECOMMANDATIONS

### RECOMMANDATION 1 - Campagne de boycottage des produits Shell

Que les sections locales d'Unifor-Québec appuient massivement la campagne de boycottage des produits de Shell Canada et s'engagent à diffuser l'information auprès de leurs membres.

### RECOMMANDATION 2 - Appui à la campagne de vaccination nationale

Que les sections locales d'Unifor-Québec fassent la promotion de la campagne de vaccination auprès de leurs membres.

### RECOMMANDATION 3 - Appui à la pétition du Bloc québécois pour la protection des régimes de retraite

Que les sections locales d'Unifor-Québec publicisent et encouragent leurs membres à signer la pétition du Bloc québécois pour la protection des régimes de retraite.

### RECOMMANDATION 4 - Ajout des électroménagers HAIER dans la campagne de boycottage des retraités de MABE

Que les sections locales d'Unifor-Québec approuvent l'ajout des produits électroménagers HAEIR à la liste des produits boycottés dans le cadre de la campagne d'appui pour nos retraités de MABE. Ainsi, les sections locales et leurs membres sont invités à boycotter les électroménagers de marques **GE, Hotpoint, McLary, Moffat et HAIER.**

## ANNEXE 2 - ACTIVITÉS DU DIRECTEUR QUÉBÉCOIS

Date	Évènement
30 novembre	Bureau FTQ
30 novembre	Réunion du groupe du travail - Cellule d'intervention Outaouais - Laurentides
30 novembre	Campagne Métalus
1 <sup>er</sup> décembre	Réunion du conseil exécutif national (CEN)
1 <sup>er</sup> décembre	Conférence téléphonique avec Toronto au sujet des lock-out au Québec
2 décembre	Réunion du conseil exécutif national (CEN)
3 décembre	Rencontre à propos du régime de retraite de PF Résolu
3 décembre	Conseil d'administration Gestion Solifor inc.
3 décembre	Assemblée annuelle des participants au régime de retraite de PF Résolu
3 décembre	Campagne Métalus
4 décembre	Rencontre avec Gabriel Ste-Marie, député du Bloc québécois au sujet de la cimenterie Ash Grove
8 décembre	Rencontre avec Olivier Carrière et Carol Dallaire – Port-de-Mer
8 décembre	Rencontre avec la section locale 177 Groupe CRH Canada inc.
9 décembre	Conférence téléphonique du groupe de travail sur la Covid-19
9 décembre	Rencontre avec Serge Pilote et Jim Diotte - Groupe CRH Canada inc.
10 décembre	Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM)

11 décembre	Réunion du comité retraite et assurances
14 décembre	Conseil d'administration du Fonds immobilier
15 décembre	Rencontre avec le Fonds de solidarité FTQ - Industrie des pâtes et papier
16 décembre	Rencontre d'information et conférence de presse avec le ministre des Forêts, de la Faune et des Parcs, Pierre Dufour
17 décembre	Rencontre avec les dirigeants de Nordic Kraft
18 décembre	Diner de Noël, section locale 6001
21 décembre	Bureau de la FTQ
23 décembre	Réunion du Fonds de solidarité FTQ
6 janvier	Rencontre avec les dirigeants de la section locale 666
6 janvier	Conférence téléphonique du groupe de travail sur la Covid-19
7 janvier	Rencontre d'information sur le projet de Loi 59
7 janvier	Bureau de la FTQ : suivi des nouvelles mesures du confinement COVID-19
8 janvier	Conférence téléphonique avec Toronto - Unifor & Gate Gourmet
9 janvier	Rencontre Projet de loi 59 des comités CSSS et action politique
11 janvier	Rencontre avec Mario Bouchard
11 janvier	Rencontre avec Jim Diotte – Ash Grove
15 janvier	Rencontre avec bureau d'Unifor de Toronto sur le salaire minimum
18 janvier	Conseil d'administration du Fonds immobilier
18 janvier	Rencontre de l'exécutif du Conseil québécois

18 janvier	Réunion des dirigeantes et dirigeants d'Unifor
19 janvier	Rencontre en l'honneur des employés de bureau retraités d'Unifor
19 janvier	Réunion des dirigeantes et dirigeants d'Unifor
20 janvier	Conférence téléphonique du groupe de travail sur la Covid-19
20 janvier	Rencontre entre Unifor et CAE – projet Pyure
20 janvier	Bureau spécial FTQ - Projet au Fonds de solidarité FTQ
21 janvier	Conseil d'administration spécial pour le dossier Gibraltar
21 janvier	Vigile en l'honneur des travailleurs décédés en raison de la Covid avec Toronto
22 janvier	Analyse financière de l'entreprise Ciment Ash Grove Canada
23 janvier	Rencontre service juridique et FRSQ
25 janvier	Bureau de la FTQ
25 janvier	Lobby du secteur de l'aérospatiale – rencontre préparatoire
25 janvier	Lobby du secteur de l'aérospatiale - Rencontre avec le Bloc québécois
26 janvier	Lobby du secteur de l'aérospatiale - Rencontre avec Pierre Paul-Hus, député conservateur
26 janvier	Lobby du secteur de l'aérospatiale - Rencontre avec Sameer Zuberi
26 janvier	Réunion du comité de planification stratégique (CPS)

27 janvier	Rencontre avec le personnel des ministres des transports et du travail et Jerry Dias (lobby aérospatiale)
27 janvier	Lobby du secteur de l'aérospatiale - Rencontre avec le Bloc québécois
28 janvier	Conseil d'administration du Fonds de solidarité
28 janvier	Réunion du conseil exécutif national (CEN)
28 janvier	Projet Pyure - CAE-FTQ-Unifor
28 janvier	Lobby du secteur de l'aérospatiale - Rencontre avec le Bloc québécois
28 janvier	Rencontre avec la section locale 666
29 janvier	Tournée du directeur québécois   Abitibi, Outaouais, Gatineau
29 janvier	Formation sur le projet de Loi 59
1 <sup>er</sup> février	Rencontre Unifor et le ministre fédéral de l'Innovation des Sciences et de l'Industrie, François-Philippe Champagne
2 février	Rencontre avec les sections locales de l'aluminium
2 février	Réunion de direction
3 février	Conférence téléphonique du groupe de travail sur la Covid-19
4 février	Tournée du directeur québécois   Rive-Sud et Estrie
5 février	Tournée du directeur québécois   Saguenay-Lac-St-Jean
6 février	Rencontre FRSQ
8 février	Réunion de direction

8 février	Tournée du directeur québécois   Côte-Nord, Gaspésie, Bas-du-Fleuve
8 février	Conférence de presse virtuelle avec le ministre des Forêts, de la Faune et de Parcs, Pierre Dufour
9 février	Rencontre du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre
9 février	Conférence téléphonique: Unifor & Gate Gourmet
10 février	Tournée du directeur québécois   Québec
11 février	Réunion de l'exécutif du Conseil québécois
12 février	Conseil d'administration de Gestion Solifor inc.
15 février	Conseil d'administration du Fonds immobilier
17 février	Conférence téléphonique du groupe de travail sur la Covid-19
18 février	Tournée du directeur québécois   Montréal
19 février	Tournée du directeur québécois   Rive-Nord
22 février	Bureau FTQ
24 février	Réunion du Conseil général de la FTQ
25 février	Conseil d'administration du Fonds de solidarité FTQ
25 février	Réunion du conseil exécutif national (CEN)
26 février	Tournée du directeur québécois   Mauricie
26 février	Rencontre Cimenterie Joliette
2 mars	Rencontre avec le nouveau PDG de PF Résolu
3 mars	Rencontre préparatoire du panel – Séminaire de retraite FTQ

3 mars	Conférence téléphonique du groupe de travail sur la Covid-19
4 mars	Rencontre Cimenterie Ashgrove
4 mars	Rencontre des partenaires- Conseil de l'industrie forestière du Québec (CIFQ)
5 mars	Rencontre Cimenterie Joliette
5 mars	Rencontre des partenaires- Conseil de l'industrie forestière du Québec (CIFQ)
8 mars	Rencontre de direction avec Jerry Dias et Lana Payne
8 mars	Activité FTQ du 8 mars « Célébrons nos victoires, continuons la lutte »
9 mars	Réunion du comité de planification stratégique
9 mars	Rencontre préparatoire : Événement de presse virtuel du 12 mars 2021
9 mars	Rencontre virtuelle   Rapport AFRY Usine de Baie-Comeau,
10 mars	Réunion de direction
10 mars	Conseil des fiduciaires du régime de retraite Unifor
10 mars	Rencontre avec Gabriel Ste-Marie   Bloc Québécois - Député de Joliette
11 mars	Rencontre avec le président de la section locale 574 du SEPB pour Baie Comeau
11 mars	Comité permanent de l'industrie, des sciences et de la technologie
11 mars	Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM)

11 mars	Étude de AFRY relance papetière Baie-Comeau – commentaires MFFP
12 mars	Rencontre avec la section locale 700
15 mars	Conseil d'administration du Fonds immobilier
15 mars	Rencontre avec Charles Saint-Aubin
15 mars	Rencontre Cimenterie Ashgrove
16 mars	Rencontre du comité de relance de la papetière de Baie-Comeau
16 mars	Rencontre de discussions sur les plastiques
17 mars	Comité urgence SOPFEU - Base de Maniwaki
18 mars	Conférence téléphonique du groupe de travail sur la COVID-19
18 mars	Séminaire FTQ sur la retraite 2021 - Panel - enjeux de l'implantation des régimes de retraite à prestations cibles
19 mars	Investissement Québec - Initiative en économie verte
19 mars	Réunion de planification du Conseil québécois
19 mars	Rencontre MABE - Grief de licenciement
20 mars	Rencontre - Ensemble pour la justice raciale
22 mars	Bureau FTQ
22 mars	Discussions sur les plastiques
22 mars	Rencontre de l'exécutif du conseil québécois
23 mars	Réunion de direction
23 mars	Rencontre du comité aviseur FRSQ

23 mars	Rencontre avec des représentants du ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs - Mise en valeur des volumes de bois toujours disponibles en Outaouais et dans les Laurentides
24 mars	Causerie virtuelle avec l'honorable François-Philippe Champagne, ministre de l'Innovation, des Sciences et de l'Industrie
24 mars	Rencontre SOPFEU
25 mars	Réunion du Conseil exécutif national (CEN)
25 mars	Conseil d'administration du Fonds FTQ
26 mars	Séminaire des représentant(e)s sur la vaccination contre la COVID-19
30 mars	Rencontre Unifor - Bell – Aleafia
31 mars	Conférence téléphonique du groupe de travail sur la COVID-19
31 mars	Fonds de solidarité FTQ - Midi-conférence : Offre, demande et prix pour le bois d'œuvre : État de la situation et perspectives
31 mars	PF Résolu St-Félicien : Rencontre avec la sections locale et l'équipe de PF Résolu
1 <sup>er</sup> avril	PF Résolu Dolbeau : Rencontre avec la sections locale et l'équipe de PF Résolu
1 <sup>er</sup> avril	Mobilisation à Maniwaki en soutien à la base de la SOPFEU
2 avril	Mobilisation contre la violence conjugale
6 avril	Réunion du comité de planification stratégique (CPS)
7 avril	PF Résolu Mistassini : Rencontre avec la section locale et l'équipe de PF Résolu

7 avril	Rencontre avec Carl Gilbert du Fonds de solidarité FTQ
8 avril	Conseil d'administration Gestion Solifor inc.
8 avril	Rencontre du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre
8 avril	Rencontre de suivi de la stratégie de négociation Kruger Trois-Rivières
9 avril	Rencontre avec le maire de Baie-Comeau et le préfet de la MRC de Manicouagan – relance de la papetière
12 avril	Rencontre Cimenterie Ash Grove
13 avril	Rencontre avec Marc Ranger, SCFP
14 avril	Conférence téléphonique du groupe de travail sur la COVID-19
14 avril	Rencontre de préparation du webinaire sur la vaccination
14 avril	Webinaire   La vaccination pour la Covid-19 avec la Dre Caroline Quach
15 avril	Rencontre sur l'aluminium
15 avril	Conseil d'administration du Fonds FTQ
15 avril	Lancement   proposition Bloc Québécois pour l'industrie de la forêt
16 avril	Rencontre du comité de relance de la papetière de Baie-Comeau
16 avril	Entrevue - émission radio du SCFP
19 avril	Rencontre du comité aviseur FRSQ
19 avril	Conseil d'administration du Fonds immobilier

20 avril	Rencontre préparatoire du caucus de la foresterie
26 avril	Bureau FTQ Rencontre du personnel d'Unifor-Québec