

# Rapport du DIRECTEUR QUÉBÉCOIS

**RENAUD GAGNÉ**

CONSEIL QUÉBÉCOIS D'UNIFOR  
3 AU 5 MAI 2017 - QUÉBEC



**Publié par : Unifor-Québec**

565, Crémazie Est, bureau 10100

Montréal (Québec) H2M 2W1

Téléphone : 514 389-9223/800 361-0483

**[infoquebec@unifor.org](mailto:infoquebec@unifor.org)**

**[www.uniforquebec.org](http://www.uniforquebec.org)**

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

---

# Table des matières

<b>Introduction - La vitalité de nos syndicats.....</b>	<b>3</b>
<b>A) Conflit - Unifor, section locale 1209 - grève chez Delastek .....</b>	<b>3</b>
<b>B) Négociation et actualités au sein des sections locales .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Aérospatial.....</b>	<b>4</b>
<b>a) Unifor, section locale 62 - Bombardier .....</b>	<b>4</b>
<b>b) Unifor, section locale 510 - Pratt &amp; Withney Canada .....</b>	<b>5</b>
<b>c) Unifor, section locale 1956 - Héroux-Devtek .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Automobile et pièces.....</b>	<b>6</b>
<b>a) Unifor, section locale 956 - Roulements Koyo .....</b>	<b>6</b>
<b>b) Unifor, section locale 1044 - Centre de distribution UAP .....</b>	<b>6</b>
<b>3. Énergie.....</b>	<b>6</b>
<b>a) Unifor, section locale 175 - Suncor .....</b>	<b>6</b>
<b>b) Unifor, section locale 194 - Valero .....</b>	<b>6</b>
<b>c) Une bonne nouvelle pour Unifor, section locale 184 -         Silicium Bécancour .....</b>	<b>7</b>
<b>4. Forêt et transformation de la fibre .....</b>	<b>7</b>
<b>a) Forêt Résolu.....</b>	<b>7</b>
<b>b) Investissement chez Fortress Paper à Thurso.....</b>	<b>7</b>
<b>c) Scierie Lauzon à Thurso.....</b>	<b>8</b>
<b>d) White Birch - Québec.....</b>	<b>8</b>
<b>e) White Birch - Masson.....</b>	<b>8</b>
<b>f) Unifor, section locale 3094 - Tembec à Lasarre .....</b>	<b>9</b>
<b>g) Unifor, section locale 1202 - Technocell.....</b>	<b>9</b>
<b>5. Hôtelier.....</b>	<b>9</b>
<b>a) Unifor, section locale 2609 - Centre Sheraton .....</b>	<b>9</b>
<b>b) Unifor, section locale 4536 - Delta Montréal .....</b>	<b>10</b>
<b>c) Unifor, section locale 698 - Plaza Valleyfield.....</b>	<b>10</b>
<b>6. Manufacturier.....</b>	<b>10</b>
<b>a) Unifor, section locale 501 - MABE .....</b>	<b>10</b>
<b>b) Unifor, section locale 503 - Excelitas .....</b>	<b>10</b>
<b>c) Unifor, section locale 522 - Alstom.....</b>	<b>11</b>
<b>d) Chandelles Tradition MB - section locale 700.....</b>	<b>11</b>
<b>e) Unifor, section locale 1044 .....</b>	<b>12</b>
<b>I) Unifor Robover .....</b>	<b>12</b>
<b>II) Unité Alex Coulombe - bureau.....</b>	<b>12</b>
<b>7. Télécommunications.....</b>	<b>12</b>
<b>a) Techniciennes et techniciens chez Bell -         sections locales multiples Québec et Ontario .....</b>	<b>12</b>

b) Fermeture d'un bureau chez HS Télécom - section locale 2009 .....	12
<b>8. Transport.....</b>	<b>13</b>
a) Unifor, section locale 761 – Autobus Bourassa – nouveau groupe.....	13
b) Nova Bus .....	13
<b>C) Actualités.....</b>	<b>14</b>
1. Merci et bonne chance Sylvain!.....	14
2. Commerce avec les États-Unis.....	14
2. Violence faite aux femmes.....	14
3. Tournée des régions du directeur québécois .....	14
4. Décès de Robert White.....	15
5. Congrès de la FTQ .....	15
6. Message de solidarité envers la communauté musulmane.....	16
7. Salaires des hauts dirigeants chez Bombardier.....	16
<b>D) Sur les collines parlementaires : .....</b>	<b>16</b>
1. Lobby Ottawa – 7 février .....	17
2. Rendez-vous national de la main-d'œuvre - 16 et 17 février .....	17
3. Lobby sur le bois d'œuvre à Ottawa - 20 au 24 mars.....	17
4. Lobby Québec – 5 et 6 avril .....	18
5. Budgets fédéral et québécois .....	18
<b>E) Campagnes politiques .....</b>	<b>19</b>
1. Campagne pour la sauvegarde des emplois dans le secteur du bois d'œuvre .....	20
2. Congé pour violence familiale .....	21
3. Eaux Eska.....	22
4. Salaire minimum à 15 \$.....	22
5. Clauses de disparité salariale .....	23
6. Régime de retraite.....	23
7. Boycottage des électroménagers GE, Hotpoint, McLeary et Moffat.....	24
<b>F) Nos services : .....</b>	<b>24</b>
1. Recrutement.....	24
2. Fonds régional des sections locales du Québec (FRSQ).....	26
3. Service de défense des accidentées et accidentés du travail (SDAT) .....	26
4. Éducation.....	27
5. Fonds de justice sociale.....	27
<b>G) Affaires internes .....</b>	<b>28</b>
<b>Conclusion .....</b>	
<b>Recommandations.....</b>	<b>29</b>
<b>Annexe : Activités du directeur québécois .....</b>	<b>30</b>

# Introduction

La vitalité des organisations syndicales est fondamentale si nous voulons demeurer forts et influents tant pour la représentation de nos membres que pour promouvoir la justice sociale au sein de notre société. Pour y parvenir, nous devons nous préoccuper de la participation des membres au sein de nos instances. Il nous faut les mobiliser et les amener à adhérer à nos combats. Et cette mission ne peut se réaliser sans vous, les dirigeantes et dirigeants des sections locales. Je sais que vous avez déjà entendu ce discours, mais je me dois de vous le rappeler, car c'est une préoccupation constante.

Au cours de notre rencontre, nous aurons justement l'occasion de réfléchir et même, espérons-le, de repartir vers nos milieux de travail avec des pistes d'action possibles. Non seulement aurons-nous un conférencier qui abordera la question de la participation des membres au sein de nos syndicats, mais aussi, nous tiendrons des ateliers afin de pousser l'exercice plus loin et nous permettre de vous entendre.

Encore une fois, notre agenda a été des plus chargés depuis le dernier Conseil québécois et je vous présente dans ce rapport la plupart des dossiers sur lesquels nous nous sommes consacrés au cours des derniers mois.

## A) Conflit - Unifor, section locale 1209 grève chez Delastek

Cela a fait deux ans, le 1<sup>er</sup> avril dernier, que les membres d'Unifor, section locale 1209 chez Delastek ont déclenché la grève. Un bien triste anniversaire alors que le conflit se classe dorénavant parmi l'un des plus longs au Québec. J'ai entendu quelques commentaires indiquant que nous n'en faisons pas assez dans ce dossier et j'aimerais remettre quelques pendules à l'heure.

Nous sommes dans une société de droit et ce faisant, nous dépendons des lois et des tribunaux pour régler nos conflits. Malheureusement, dans ce conflit de travail, nous avons eu une très mauvaise décision qui porte exactement sur le litige, soit le départage entre le travail

soumis à notre accréditation et celui qui ne l'est pas (la recherche et développement). En effet, selon la décision, il appartient à l'employeur de décider si une pièce est en recherche et développement ou non, et ce, même si la pièce est installée sur du matériel qui lui, est en production. Ça n'a aucun sens, mais nous sommes pris avec cette interprétation. Comme on le sait, notre certificat d'accréditation ne couvre pas la recherche et le développement. Ainsi par le passé, il y avait un maximum de cinq personnes au département et une trentaine à la production, tandis qu'aujourd'hui, il y a plus d'une vingtaine de travailleurs au département de la recherche et développement. À la lumière de ces



**Conférence de presse -  
Section locale 1209**

**Ce conflit illustre de manière flagrante le déséquilibre qui existe dans le rapport de force lorsque le travail des syndiqués continue de se faire pendant un conflit de travail.**

données, on comprend que ce sont donc des briseurs de grève qui font le travail de nos membres, mais sans être en mesure de le démontrer.

Ce conflit illustre de manière flagrante le déséquilibre qui existe dans le rapport de force lorsque le travail des syndiqués continue de se faire pendant un conflit de travail. Malheureusement, l'entreprise Delastek continue de produire comme si de rien n'était alors que cinquante travailleurs sont à la rue.

Puisque sur le plan légal, nous

sommes dans un cul-de-sac, nous avons mis nos efforts du côté des clients de Delastek et plus particulièrement sur Bombardier. On a dénoncé le fait que les pièces supposément en recherche et développement pour la CSeries étaient pourtant installées sur un avion qui est au stade de production. Nous ne réussirons à régler ce conflit qu'avec la pression des clients de Delastek. Et c'est sur ce clou que nous continuons à frapper. Au moment de la rédaction du présent rapport, nous savions d'ailleurs que des pressions étaient exercées par des clients afin de trouver un règlement.

**B) Négociation et actualités au sein des sections locales**

**1. AÉROSPATIALE**

**a) Unifor, section locale 62 - Bombardier**

Le groupe de 1 600 membres a conclu le renouvellement de leur convention collective en novembre dernier au terme d'un marathon de

négociation. Au nombre des faits saillants, mentionnons :

- L'augmentation de la rente de retraite de 4 \$ au terme de l'entente de trois ans (72 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2017, 73 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2018 et 75 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2019);
- L'augmentation de salaire de 5 % sur trois ans (1 %, 1,75 % et 2,25 %);
- La stabilité des emplois avec le maintien de la lettre d'entente qui protège les emplois selon les niveaux de production et l'implantation d'un programme de formation pour permettre à un travailleur de se reclasser dans une autre catégorie d'emplois;
- L'amélioration de la procédure de mise à pied et de rappel;
- Et une prime de ratification de 800 \$.

Nous représentons les membres du Centre de finition Global de Bombardier qui est basé à Dorval et qui fabrique des avions d'affaires.

**Comité de négociation -  
Section locale 62 -  
Unité Bombardier**





**Assemblée syndicale -  
Section locale 510**

**b) Unifor, section locale 510 - Pratt & Withney Canada**

Puis, en décembre, ce fut le tour du groupe chez Pratt & Withney Canada qui a conclu un nouveau contrat de travail. La nouvelle convention collective est d'une durée hors-norme de cinq ans, mais a été consentie en contrepartie de deux éléments majeurs : des investissements de l'ordre de 110 millions de dollars ainsi que le maintien du programme de retraite anticipée qui permettra à 900 membres de prendre leur retraite pour la durée de l'entente. Et ces départs à la retraite seront remplacés. On a aussi obtenu les gains suivants :

- Augmentation de la rente du régime de retraite;
- Augmentations salariales de 2 %, 2 %, 2,5 %, 2,5 % et 2,5 %;
- Bonification du programme d'épargne;
- La troisième semaine de vacances dès la 3<sup>e</sup> année d'ancienneté (à compter de 2017);
- Augmentation de la contribution aux congés-éducation payés (CEP);
- Plusieurs bonifications aux avantages sociaux.

Pratt & Whitney Canada emploie près de 2 200 membres d'Unifor principalement basés à son usine de Longueuil.

**c) Unifor, section locale 1956 - Hérroux-Devtek**

Au moment de l'impression du présent rapport, nous apprenions qu'une entente de principe conclue in extremis le vendredi 21 avril dernier a été acceptée dans une proportion de 68 %. Il faut dire que cette négociation a été passablement difficile alors que dès la première journée de rencontre, l'employeur a annoncé la perte d'un important contrat de travail. Un beau contexte pour faire des demandes de concessions, ce que l'employeur ne s'est pas gêné de faire. Mais le travail de mobilisation auprès des membres aura fait son œuvre, car finalement, aucune concession n'a été faite. Le nouveau

**Comité de négociation -  
Section locale 1956**



contrat prévoit une durée de trois ans avec des augmentations salariales de 2 %, une bonification au régime de retraite, aux assurances et à certaines clauses normatives.

## 2. AUTOMOBILE ET PIÈCES

### a) Unifor, section locale 956 – Roulements Koyo

En février dernier, les membres de la section locale ont approuvé une entente de principe conclue plus tôt dans ce dossier. Il faut signaler que cette négociation a été ardue alors qu'il a fallu plus de 20 rencontres avant de finalement en arriver à une entente de principe. Au nombre des faits saillants, mentionnons que le contrat est de trois ans avec des augmentations salariales de 1,8 %, 1,8 % et 2 % pour les trois années de la convention collective, ainsi que des augmentations aux primes d'équipe. Il y a aussi des augmentations à la rente de base du régime de retraite à prestations déterminées de 0,25 \$ par année de convention collective. À cela s'ajoutent des améliorations concernant les clauses de sous-traitance, les avantages sociaux et les affichages de poste et d'équipe. L'entreprise Les Roulements Koyo est située à Bedford et compte 255 travailleurs et travailleuses.

### b) Unifor, section locale 1044 - Centre de distribution UAP

Le contrat de travail a été renouvelé quelques jours avant son échéance en janvier dernier et prévoit notamment la mise en place d'une indemnité de départ à la retraite qui permettra à plusieurs membres de partir avec un montant de 25 000 \$ à leur retraite, l'amélioration de la procédure de grief, un changement à propos de la protection pour les

salariés contre l'établissement des normes de rendement, des modifications importantes à l'assurance collective, une amélioration du régime de retraite et du programme de retraite progressive, etc.

## 3. ÉNERGIE

### a) Unifor, section locale 175 - Suncor

J'ai participé à la conclusion de cette entente alors que les parties étaient en conciliation. Nous avons obtenu le règlement du Programme national de l'énergie (PNE), incluant la durée de trois ans, les augmentations de 2 % pour 2017 et de 2,5 % pour 2018, les CEP à 0,05 \$ de l'heure, 0,03 \$ de l'heure au Fonds communautaire canadien et des protections supplémentaires en lien avec la sécurité d'emploi. S'ajoute à cela une prime de relève de quart équivalente à 24 heures par année, des gains pour les congés de deuil, etc. Les négociations n'ont pas été faciles alors qu'une vingtaine de rencontres ont été nécessaires.

La raffinerie de Suncor à Montréal emploie environ 250 membres d'Unifor.

### b) Unifor, section locale 194 - Valero

L'entente de principe entérinée par les membres prévoit les éléments du Programme national de l'énergie (PNE) qui est le contrat modèle de l'industrie pétrolière négocié par Unifor. Ainsi, le nouveau contrat est de trois ans comporte notamment la contribution de 0,05 \$/heure au programme des congés-éducation payés (CEP) ainsi qu'une contribution au Fonds communautaire canadien de 0,03 \$/heure. Au surplus, l'équipe de négociation a réussi à

obtenir de nombreux gains au niveau local.

La négociation a là aussi été longue et fastidieuse. La raffinerie Valéro est basée à Lévis et emploie plus de 260 membres d'Unifor.

**c) Une bonne nouvelle pour Unifor, section locale 184 - Silicium Bécancour**



**Conférence de presse -  
Section locale 184**

Le syndicat Unifor et la section locale ont salué une entente conclue entre le gouvernement et l'employeur en janvier dernier. Ainsi, l'entreprise s'est engagée à exploiter son usine au maximum de ses capacités et à investir 12,6 millions au cours des quatre prochaines années en échange d'une tarification avantageuse pour l'électricité.

Silicium devra aussi réaliser une étude de faisabilité sur la production et l'utilisation de charbon de bois provenant de la région. Ce nouveau débouché pourrait avoir des répercussions positives dans le secteur forestier, un secteur d'activité économique important dans la région où nous comptons de nombreux membres.

La section locale 184 du syndicat

Unifor représente 140 membres qui travaillent à l'usine de Bécancour.

**4. FORÊT ET TRANSFORMATION DE LA FIBRE**

**a) Forêt Résolu - Senneterre et Baie-Comeau**

J'ai pris part à la négociation qui a permis la conclusion d'une entente de principe en février dernier pour les opérations forestières sur la Côte-Nord. Nous avons ainsi obtenu le règlement modèle de l'industrie forestière en plus d'un ajustement salarial de 0,30 \$/heure pour les camionneurs. Du côté de Senneterre, c'est le 22 avril dernier que les membres ont appuyé à 100 % une entente de principe qui prévoit, là aussi, les éléments du contrat modèle de l'industrie.

**b) Investissement chez Fortress Paper à Thurso**

Nous avons salué l'annonce d'un deuxième investissement de l'ordre de 23,4 millions de dollars provenant des deux paliers de gouvernement à l'usine de Thurso. Le projet permettra la mise en place d'un procédé d'extraction de l'hémicellulose des espèces sous-utilisées comme le bouleau. L'hémicellulose est un sucre cellulosique qui, une fois extrait et transformé, a un potentiel de sous-produit à forte valeur ajoutée, telle que la matière première de biocarburant et de biomatériaux.

Rappelons que l'usine de Thurso a vécu bien des soubresauts dans le passé alors qu'en 2009, elle avait été fermée définitivement par le précédent propriétaire qui produisait de la pâte pour la fabrication de papier. En 2010, avec l'aide du Fonds de solidarité de la FTQ et du gouvernement, Fortress l'a achetée

pour relancer la production en se tournant vers de nouveaux produits. Ce sont 300 emplois qui ont ainsi été récupérés à l'usine et près de 2 500 si on inclut les emplois indirects qui sont requis pour alimenter l'usine (forêt, scierie et transport) et les retombées dans les commerces de la région.

**c) Scierie Lauzon à Thurso**

Alors qu'une menace de fermeture planait sur cette scierie, nous avons réussi à obtenir des engagements du ministre de la Forêt, de la Faune et des Parcs, M. Luc Blanchette, afin d'augmenter les allocations de bois de cette usine, ce qui va permettre un investissement de 5 millions de dollars. Nous avons ainsi pu conclure un renouvellement de la convention collective selon le contrat modèle de l'industrie et qui assure l'avenir des emplois. De même, il y aura prolongation de contrat pour une année conditionnellement au projet d'investissement, et ce, avec une augmentation salariale de 2,5 %.

**d) White Birch - Québec**

Une entente a été entérinée le 19 avril dernier par les sections locales 137, 200Q et 250. L'employeur a abordé cette négociation en demandant d'avoir des discussions entourant certains points d'application de la convention collective en contrepartie d'un projet d'investissement important pour l'usine de Québec. Conséquemment, une première phase d'investissement évaluée à 6 millions de dollars permettra le redémarrage de la machine à papier # 1. Ainsi, 40 emplois seront créés tout en favorisant la consolidation des 330 déjà existants. D'autres projets sont sur la table et ils sont

orientés principalement vers le maintien des équipements actuels, du bâtiment et de sa structure, de l'amélioration des procédés et la réduction des coûts pour 12 millions supplémentaires d'investissements.

Outre un plancher d'emploi pour le département de l'entretien et l'affichage de postes d'équipiers de rappel relié aux lignes de progression, nos membres obtiendront une augmentation de 2% le 1<sup>er</sup> mai 2017. Les hommes de métier obtiennent un rajustement de 0,75\$ l'heure au 1<sup>er</sup> mai 2017. De plus, pour les quatre années subséquentes, ils obtiendront 1% de plus que les résultats qui seront négociés dans le prochain contrat modèle du papier et par la suite les augmentations du règlement modèle suivant établi par Unifor pour l'est du Canada.

**e) White Birch - Masson**

On s'est réjoui de l'investissement de 12,5 millions de dollars des deux paliers de gouvernement en faveur de l'entreprise Papiers Masson, située à Masson-Angers. On leur demandait depuis tant d'années, aux gouvernements et aux employeurs, on ne peut que saluer les projets comme celui-ci qui vise à diversifier la production vers de nouveaux créneaux prometteurs. L'usine sera en mesure de produire quotidiennement 40 tonnes de fibre de bois densifiée tout en réduisant sa consommation énergétique de 15 %. Cette fibre remplacera les polymères non renouvelables utilisés dans la production de composites bois-plastique servant à la fabrication de divers produits, dont les panneaux intérieurs de portières de voiture.

En marge de cet investissement, les membres ont entériné une entente de principe dans ce dossier qui prévoit une clause taxi au contrat modèle conclu par Unifor pour l'est du Canada de l'industrie du papier qui doit être renouvelée en 2018.

L'usine de Masson-Angers emploie 125 membres syndiqués avec les sections locales 11 et 1104 d'Unifor.

**f) Unifor, section locale 3094 - Tembec à Lasarre**

Une nouvelle convention collective a été entérinée en décembre pour 4 ans, et prévoit essentiellement ce qui a été négocié dans le contrat modèle de l'industrie du papier avec des augmentations salariales de 2 % par année rétroactivement, un montant forfaitaire de 1 500 \$, une contribution aux congés-éducation payés (CEP), etc. Notons qu'une possible prolongation pourrait s'appliquer selon les termes du prochain contrat modèle de l'industrie, mais à la condition qu'un investissement de 5 millions de dollars dans la scierie soit réalisé d'ici la fin de la présente convention collective.

**g) Unifor, section locale 1202 - Technocell**

J'ai participé au dernier blitz de négociation dans ce dossier alors que les parties étaient en conciliation. Nous avons finalement pu nous entendre. Au nombre des gains obtenus, mentionnons :

- Une convention de 4 ans, avec une possible année supplémentaire conditionnellement à un investissement de 5 millions de dollars ;
- De nombreuses améliorations monétaires : primes de travail, bottes, outils, congés de deuil, etc.;

- Une contribution au programme des congés-éducation payés (CEP);
- Des augmentations salariales de 2,5 % rétroactives au 1<sup>er</sup> mars 2016, 0,65 \$/heure, en mars 2017, 0,68 \$/heure l'année suivante, 0,70 \$/heure la suivante et 2,5 % la dernière année.

La section locale représente près d'une centaine de membres de cette usine située à Drummondville.

Technocell est une filiale du groupe allemand Felix Schoeller Holding, un important producteur de papier photographique et de papier décor pour le recouvrement des meubles et de planchers flottants.

**5. HÔTELIER**

Deux conventions collectives ont été renouvelées récemment dans le secteur hôtelier au Centre Sheraton et au Delta Montréal.

**a) Unifor, section locale 2609 - Centre Sheraton**

Au nombre des faits saillants, le nouveau contrat de travail prévoit :

- Un contrat de quatre ans (1<sup>er</sup> juillet 2017 au 30 juin 2021);
- Des augmentations salariales de trois pour cent (3 %) par année;
- Dix journées de maladie payées à la fin de l'année si non utilisées;
- Une 7<sup>e</sup> semaine de vacances après 30 ans de service;
- Une nouvelle clause pour une intervenante auprès des femmes;
- La contribution au programme des congés-éducation payés (CEP) passe de 0,03\$ à 0,04\$;
- Une majoration de plusieurs primes;
- L'amélioration du temps de libération syndicale;
- L'ouverture de quatre postes à

temps plein comme préposées aux chambres;

- Une bonification du pourboire pour les équiéiers banquetts;
- Et l'amélioration du processus d'attribution des horaires et des heures supplémentaires.

Le Centre Sheraton situé au centre-ville de Montréal emploie près de 400 membres d'Unifor.

#### **b) Unifor, section locale 4536 - Delta Montréal**

Voici les principales améliorations négociées dans la nouvelle convention collective :

- Contrat de quatre ans avec des augmentations salariales annuelles de 3 % (1<sup>er</sup> juillet 2017 au 30 juin 2021);
- Un jour férié supplémentaire;
- Dix journées de maladie payées à la fin de l'année si non utilisées;
- Une nouvelle clause pour une intervenante auprès des femmes;
- Un plancher d'emploi pour les préposées aux chambres;
- Le paiement par l'employeur d'une prime pour les souliers pour tous les salarié(e)s;
- L'introduction et/ou l'augmentation de plusieurs autres primes;
- Le maintien de la demi-heure de repas payée;
- L'amélioration des ratios des banquetts.

Unifor représente plus de 240 salariées et salariés préposées aux chambres, au service et à la réception à l'hôtel Delta Montréal.

#### **c) Unifor, section locale 698 - Plaza Valleyfield**

Avec la venue des nouveaux propriétaires qui ont fait l'achat de l'hôtel en mars 2016, les relations de travail se sont grandement détério-

rées, principalement dû au fait que le nouvel employeur a décidé de ne plus respecter la convention collective et d'en faire sa propre interprétation en plus d'ignorer les pratiques établies depuis de nombreuses années. Les demandes de concessions ainsi que le manque de respect envers les salariés ont contribué à mobiliser les membres et à donner un mandat de grève inconditionnel au comité de négociation. Les négociations sont toujours en cours.

Nous représentons 72 salariées et salariés à l'hôtel Plaza de Valleyfield, membres de la section locale 698.

## **6. MANUFACTURIER**

#### **a) Unifor, section locale 501 - MABE**

Le Tribunal administratif du travail (TAT) nous a donné raison dans une décision rendue au mois de décembre alors que nous plaitions que les compagnies MABE Canada (en faillite) et MC Commercial (toujours en activité) sont dans les faits un même et unique employeur. Ainsi, l'accréditation que nous détenons pour MABE Canada est aussi applicable à MC Commercial. Rappelons-nous que la compagnie mère MABE continue de faire des affaires au Canada avec MC Commercial. Nous sommes donc en mesure de poursuivre tous les griefs qui étaient en cours contre la nouvelle entreprise reconnue comme employeur. Notons cependant que le dossier est en révision judiciaire.

#### **b) Unifor, section locale 503 - Excelitas**

Une nouvelle convention a été conclue en février qui prévoit entre autres des augmentations salariales de 2,35 % en 2016, 2,75 % à 3,55 % en 2017 et 2,75 % en 2018, une

bonification des différentes primes pour les chefs d'équipe, quart de soir et quart de nuit, la formation et l'amélioration des avantages sociaux.

La compagnie Excelitas basée à Vaudreuil-Dorion fournit des systèmes optoélectroniques et électroniques et représente 93 membres de la section locale 503 d'Unifor.

**c) Unifor, section locale 522 - Alstom**

Nous nous étions adressés au premier ministre Philippe Couillard dans ce dossier afin de demander une action rapide du gouvernement québécois. L'usine de Sorel-Tracy fabrique et restaure les barres intérieures des alternateurs nécessaires dans les grandes structures comme les barrages électriques. Hydro-Québec étant l'un des importants donneurs d'ouvrage de cette usine, nous étions inquiets de la lenteur du processus d'octroi de contrats. En effet, Hydro tardait à donner suite à un appel d'offres qu'elle a récemment tenu pour d'importants besoins en alternateurs dans ses barrages électriques de la Romaine, LG 1, LG 2, LG 3 et Manic.

Le carnet de commandes de l'usine étant déjà assez faible alors que près de la moitié de nos membres étaient en mis à pied, nous demandions une action urgente.

Récemment, nous avons appris qu'Hydro-Québec a finalement octroyé les contrats à Alstom, mais maintenant, c'est Alstom qui songe à faire faire le travail dans une de ses installations au Brésil! C'est le comble. J'ai d'ailleurs profité d'une rencontre avec le ministre des Ressources naturelles, Pierre Arcand

lors du lobby organisé par la FTQ au début d'avril, pour le sensibiliser à ce problème. Hydro-Québec doit exiger d'Alstom que le travail se fasse ici, c'est fondamental. C'est un dossier que nous suivons de près.

**d) Tradition MB – section locale 700**

En mars, le groupe a entériné une bonne entente de principe dans ce dossier malgré des négociations assez longues et ardues. Leur convention collective était expirée depuis le 31 janvier 2016. Au départ, l'employeur avait plusieurs demandes de concessions qu'il a par la suite retirées. La nouvelle convention collective de quatre ans prévoit des augmentations de 0,40 \$/heure par année pour les trois premières années et de 0,45 \$/heure, la dernière année, ce qui équivaut à une augmentation salariale de 2,2 % et à plus de 3 % par année. Le syndicat a aussi obtenu :

- Un congé mobile payé par année (nouveau);
- Une participation de l'employeur au Fonds de solidarité FTQ de 125 \$ par année pour les trois premières et de 150 \$ pour la dernière année;
- L'augmentation de la prime pour les équipements de sécurité de 100 \$ à 130 \$ par année plus les taxes;
- Participation au programme des congés-éducation payés (CEP) avec un montant forfaitaire de 250 \$ par année pour la durée de la convention.

Tradition MB inc. est le premier fabricant de bougies au Canada. L'entreprise est établie à St-Constant depuis 1896 et fabrique des chandelles pour tous les besoins.

**e) Unifor, section locale 1044**

**I) Unifor Robover**

Une nouvelle entente a été conclue en novembre et appuyée par les membres en décembre. Cette entente comprend de bonnes améliorations dont notamment, l'augmentation du temps de libération syndicale permettant de répondre aux besoins des membres, une participation accrue de l'employeur aux congés-éducation payés (CEP), l'établissement d'un comité de relations de travail, etc.

**II) Unité Alex Coulombe - bureau**

L'enjeu de cette négociation était l'obtention d'un contrat similaire à ce qui avait été conclu avec l'unité de la production, ce à quoi l'employeur s'opposait. Nous avons finalement réussi à obtenir des offres équivalentes en nous entendant notamment sur une entente de trois ans, rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2017, une augmentation de la participation financière de l'employeur au programme des congés-éducation payés, une modification aux assurances collectives avec l'ajout d'une possibilité de couverture dentaire, une bonification de la participation de l'employeur au régime de retraite, etc. En contrepartie, l'un des enjeux prioritaires de l'employeur a été réalisé par la réorganisation souhaitée au département des ventes.

**7. TÉLÉCOMMUNICATIONS**

**a) Techniciennes et techniciens chez Bell - sections locales multiples Québec et Ontario**

Voici les faits saillants de ce renouvellement de contrat de travail conclu en janvier dernier:

- Un contrat de quatre ans avec des augmentations annuelles de 1,75 % (rétroactives au 1<sup>er</sup> dé-

cembre 2016), 1,75 %, 2 % et 2 %;

- Des mesures pour préserver la sécurité d'emploi, dont un mémoire en vertu duquel l'employeur s'engage à ne plus transférer de travail de l'unité de négociation vers Bell Solutions techniques (BST);
- Une centaine de postes (dont plus de 40 au Québec) seront pourvus par des techniciens de l'unité de BST et intégrés avec pleine reconnaissance de leur ancienneté;
- Près de 40 reclassements de postes à temps partiel à permanents temps plein;
- La mise en place d'un comité paritaire pour étudier les cas de refus d'indemnité pour invalidité lorsque les avis des médecins divergent;
- Et plusieurs gains au niveau des conditions de travail.

**b) Fermeture d'un bureau chez HS Télécom - section locale 2009**

Personne n'avait vu venir l'annonce de cet employeur qui va procéder à la fermeture de son bureau qui couvre l'Estrie et une partie de la Montérégie. Ainsi, une cinquantaine de travailleurs perdront leur emploi à compter du 31 juillet prochain. Évidemment, on a tenté de trouver des solutions, mais la décision est irrévocable. Nous appuyons nos membres dans cette situation difficile. HS Télécom œuvre dans le domaine des télécommunications depuis une trentaine d'années à titre de sous-traitant pour Vidéotron dans les régions de Québec, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Bas-St-Laurent, Victoria-ville et Trois-Rivières. L'entreprise emploie environ 250 salariés syndiqués dans l'ensemble de ses établissements.



## 8. TRANSPORT

### a) Unifor, section locale 761 - Autobus Bourassa - nouveau groupe

Après un début de négociation difficile, une première convention collective a finalement pu être conclue avec l'aide des services de conciliation du gouvernement en novembre dernier. Il s'agit d'un groupe nouvellement syndiqué qui a dû faire preuve de ténacité pour passer au travers du processus. Voici certains éléments de leur première convention collective de 2 ans :

- Augmentation de 2,5 % à la signature et de 2 % le 1<sup>er</sup> septembre 2017;
- Respect de l'ancienneté par route;
- Remboursement des repas pour des voyages;
- 8 % pour les vacances aux salariés ayant 15 ans et plus d'ancienneté;
- Clause pour le programme des congés-éducation payés;
- Déduction pour le Fonds de solidarité de la FTQ;
- L'équité salariale entre les membres alors que de gros écarts existaient dans la rémunération du groupe;
- Représentant en santé et sécurité.

L'unité Autobus Bourassa compte 32 membres et fait du transport scolaire.

### b) Nova Bus

Voici un autre dossier où il nous faudra faire des pressions politiques afin d'exiger que le travail pour bâtir des équipements destinés aux villes canadiennes se fasse au pays. En effet, en raison des politiques protectionnistes américaines, on se rappellera que la compagnie Nova Bus a ouvert une installation en sol américain à Plattsburgh afin de pouvoir obtenir des contrats de la ville de New York pour leur réseau de transport public. Récemment l'employeur a annoncé en grande pompe avoir obtenu des contrats pour la fabrication d'autobus destinés aux villes de Toronto, Hamilton et York au Canada. Alors que ces contrats devraient profiter aux usines québécoises, voilà que nous apprenions que c'est la division américaine qui va produire, en 2017, pas moins de 350 autobus ! Ça n'a aucun sens et aucune logique et nous entendons faire pression sur les élus à ce sujet.

## C) Actualités

### 1. Merci et bonne chance Sylvain!

Comme chacun le sait maintenant, Sylvain Martin s'est vu offrir un nouvel emploi de conseiller politique auprès du président de la FTQ, poste qu'il a décidé d'accepter. Comme je l'ai déjà exprimé dans les rencontres avec les sections locales partout au Québec et dans d'autres communications, je tiens à sincèrement remercier Sylvain pour son dévouement à la cause syndicale. Plus particulièrement, je veux souligner son engagement à bâtir Unifor. Non seulement il a joué un rôle important dans la fondation de notre syndicat, mais il s'est aussi consacré à faire de notre organisation un syndicat fort, influent, à la défense des droits de ses membres. Je lui souhaite évidemment la meilleure des chances dans ses nouvelles fonctions.

### 2. Commerce avec les États-Unis

Je suis inquiet, comme vous l'êtes aussi probablement des propos du président américain Donald Trump en matière de commerce. Ces intentions de plus en plus exprimées de s'attaquer à l'ALENA pourraient effectivement affecter plusieurs secteurs de notre économie compte tenu de l'importance de ce partenaire économique pour notre pays. Dans le secteur du bois d'œuvre dont je vous reparlerai plus loin, nous sommes déjà au cœur d'un conflit majeur pour nos industries et nos emplois. Mais ce conflit pourrait malheureusement s'étendre à plusieurs autres secteurs si le gouvernement américain applique une politique aussi restrictive et protectionniste qu'il le pratique dans le bois d'œuvre. Ce sera à suivre avec attention.

### 3. Violence faite aux femmes

C'est intolérable qu'aujourd'hui encore nous devions faire face à des meurtres aussi sordides que ceux qui sont survenus récemment et qui nous ont touchés plus particulièrement et je parle ici de Mylène Laliberté, la fille d'un membre de la section locale 2889 ainsi que de Daphné Boudreault, la fille d'Éric Boudreault de la section locale 4511. Ces meurtres gratuits sont hautement condamnables et nous rappellent malheureusement que non seulement le problème de la violence faite aux femmes perdure, mais qu'en plus, les mécanismes de protection ont à être revus et améliorés.

Soyez assurés que nous garderons longtemps en mémoire ces jeunes femmes disparues beaucoup trop tôt. Nous maintenons aussi notre soutien à de nombreuses maisons d'hébergement pour femmes violentées avec notre Fonds de justice sociale.

### 4. Tournée des régions du directeur québécois

Plusieurs d'entre vous ont participé à la tournée annuelle que je tiens dans toutes les régions du Québec et je vous remercie d'ailleurs de votre accueil. Le nombre d'inscriptions confirme la popularité de l'événement et j'ai bien l'intention de poursuivre la formule au cours des prochaines



années. Les évaluations nous ont permis de constater que vous aimez réellement participer à ces réunions et que vous appréciez tout particulièrement le fait de pouvoir vous exprimer sur ce qui vous préoccupe.

Je souhaiterais que les sections locales composées délèguent un plus grand nombre de représentants de leurs unités à travers le Québec.

C'est une occasion de pouvoir rencontrer les dirigeantes et dirigeants de vos unités et d'entendre leurs préoccupations. Ça me permet de prendre le pouls des membres sur le terrain et pour eux, cela leur assure un accès aux dirigeants pour passer des messages.

### 5. Décès de Robert White

Je me dois de souligner le départ de ce grand syndicaliste qui a joué un rôle déterminant dans l'histoire du mouvement syndical. Rappelons qu'en décembre 1984, Bob White et la branche canadienne des Travailleurs unis de l'automobile (TUA) ont pris la décision historique de se séparer de l'organisation américaine et de fonder un nouveau syndicat, soit les Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA). Le confrère, Bob White, a été élu président des TCA à trois reprises, soit au congrès de fondation des TCA en 1985, et à nouveau en 1988 et en 1991. Il deviendra par la suite président du Congrès du travail du Canada.

Au Québec, il a joué un rôle important dans plusieurs grandes batailles dont la grève de la United Aircraft (maintenant Pratt & Withney Canada) qui mènera à un changement législatif avec la loi anti-briseurs de grève et le prélèvement des cotisations syndicales (formule Rand).

Au niveau politique, dans le contexte fort mouvementé de l'époque, il a aussi été un allié des souverainistes. D'ailleurs, il avait déclaré en 1991 que les « (...) Québécois ont le droit absolu de décider de leur avenir. Si le Québec se sépare, il faudra s'asseoir à la table et trouver calmement une solution négociée ».

Nous le saluons!

### 6. Congrès de la FTQ

Malgré un agenda chargé au cours de l'automne et alors que nous venions à peine de terminer le Conseil québécois, une délégation importante d'Unifor a participé au congrès de la FTQ. Je vous en remercie, c'est important d'être présent dans ces instances. Par ailleurs, je tiens à souligner l'élection de la consœur France Paradis, représentante nationale au poste de substitut vice-présidente représentant les femmes au sein du bureau de la FTQ.

Pour plus de détails, des extraits vidéo et de la documentation, consultez le site Internet : <http://congres2016.ftq.qc.ca/>

### Congrès de la FTQ



### **7. Message de solidarité envers la communauté musulmane**

À la suite de la tuerie à la grande mosquée de Québec, j'ai cosigné avec les membres de l'exécutif du Conseil québécois un message de solidarité envers la communauté musulmane. Le 4 février, une délégation d'Unifor participait aussi à la marche organisée dans les rues de Montréal contre l'islamophobie : nous sommes toutes et tous québécois! Comme je le mentionnais dans mon message dans le dernier Contact, nous avons un rôle à jouer afin de contrer toute forme de racisme que ce soit envers la communauté musulmane ou d'autres confessions. C'est trop souvent l'ignorance et nos préjugés qui nous font craindre l'autre et nous mènent vers la haine.

### **8. Salaires des hauts dirigeants chez Bombardier**

J'ai suivi et même été appelé à commenter dans les médias la question de la rémunération des hauts diri-

geants de Bombardier. Un fait demeure, les hauts dirigeants de toutes les entreprises sont beaucoup trop payés, le problème n'est pas unique au cas de Bombardier. Et c'est au moins le mérite que cette histoire aura eu, car à la fin, cela a créé un débat sur le fond de la question. Car c'est le fait que le gouvernement du Québec a mis plus d'un milliard de dollars qui a entraîné cette désapprobation monstre au sein de la population. Je crois que nous devrions être tout autant scandalisé dans tous les autres cas, pas simplement dans ceux où de l'argent public a été impliqué. Notre actualité est pleine de faits similaires où des dirigeants d'entreprises reçoivent des bonis de toutes sortes après avoir mis des milliers de travailleurs à la rue et rapporté de bien piètres résultats financiers. Ce que nous devons réclamer, c'est un système de juste rémunération des hauts dirigeants par rapport à leurs travailleuses et travailleurs applicable à l'ensemble des entreprises.

## **D) Sur les collines parlementaires :**



**Parlement du Canada**

### 1. Lobby Ottawa – 7 février

Des déléguées et délégués d'Unifor se sont joints à celles et ceux du Congrès du travail du Canada (CTC) et de la FTQ lors d'une journée de lobby contre le projet de loi C-27, pour une loi sur l'équité salariale au fédéral ainsi qu'un programme d'assurance-médicaments. Rappelons que le projet de loi C-27, introduit en douce par le gouvernement fédéral à l'automne dernier, pourrait permettre aux entreprises privées de juridiction fédérale de modifier les régimes de retraite à prestations déterminées en régime de retraite à prestations cibles.

### 2. Rendez-vous national de la main-d'œuvre - 16 et 17 février

Les 16 et 17 février, j'ai participé à cette activité avec le président de la FTQ, Daniel Boyer, le secrétaire général, Serge Cadieux, ainsi que d'autres membres du bureau de la FTQ. Alors que la population est vieillissante, comment assurer le remplacement de la main-d'œuvre dans les prochaines années, voilà l'une des prémisses de cette journée d'échanges. Quatre grands thèmes ont ainsi été abordés : les défis du développement économique et les enjeux de disponibilité de la main-d'œuvre, les changements dans les milieux de travail et les enjeux en matière de qualité de vie au travail,



**Rendez-vous national de la main-d'œuvre**

l'attraction, l'intégration et le maintien en emploi de la main-d'œuvre dans une société en changement et le développement des compétences et la formation continue.

Le cadre et l'organisation de l'événement n'ont pas permis d'avoir de réels débats et c'est à déplorer. Mais nous allons suivre les mesures qui doivent découler de ce rendez-vous avec attention.

### 3. Lobby sur le bois d'œuvre à Ottawa - 20 au 24 mars



**Délégation québécoise lors du lobby sur le bois d'œuvre**

Pour l'occasion, nous étions une délégation de 12 membres et 3 représentants nationaux en provenance de plusieurs régions du Québec, dont l'Abitibi-Témiscamingue, le Bas-du-Fleuve, la Côte-Nord, la Gaspésie, les Laurentides, la Mauricie, l'Outaouais et le Saguenay-Lac-Saint-Jean. Nous avons rencontré près d'une vingtaine de députés du Québec alors que nos collègues des autres régions du Canada rencontraient des députés du reste du pays. Nous avons ainsi pu sensibiliser les élus aux répercussions

extrêmement néfastes que pourrait avoir le conflit sur le bois d'œuvre avec les États-Unis sur l'emploi et les économies régionales tout en présentant nos demandes.

#### 4. Lobby Québec - 5 et 6 avril



#### Délégation d'Unifor lors du lobby à Québec

Près de quinze membres ont participé à la journée de lobby politique à l'Assemblée nationale organisée par la FTQ. Une quarantaine de députés de toutes les allégeances politiques ont ainsi été rencontrés afin de les sensibiliser aux différentes campagnes que mène la FTQ. Voici les sujets priorisés pour cette campagne de lobby :

- Hausse du salaire minimum à 15 \$ l'heure;
- L'interdiction des clauses de disparité de traitement ;
- Bonification du Régime de rentes du Québec.

#### 5. Budgets fédéral et québécois

##### Un budget déficient à Ottawa

Nous avons déploré l'absence de mesures de soutien pour les travailleuses et les travailleurs du secteur forestier ainsi que l'industrie forestière alors que nous nous apprêtons à vivre une nouvelle crise commerciale avec les États-Unis. Alors que des taxes et des droits compensatoires étaient annoncés pour la fin avril, on attendait beaucoup plus de ce gouvernement libéral. Sans vouloir ne rien enlever à d'autres industries comme l'automobile qui a reçu des milliards et des milliards de dollars pour faire face aux difficultés, force est de constater que l'industrie forestière, qui est très présente au Québec, n'a jamais eu droit aux mêmes égards. Ça devient assez frustrant d'autant plus que la forêt est une économie d'avenir, verte et dont les possibilités d'innovation sont multiples.

##### Un budget à saveur électorale à Québec

Que dire des annonces de réinvestissement en santé et en éducation sinon que ça ne fait que renforcer le cynisme de la population alors qu'après avoir appliqué des coupes drastiques dans ces secteurs, voilà que le gouvernement se proclame le sauveur... Tout ce que je souhaite, c'est que les électrices et électeurs se rappellent le moment venu en 2018. On y travaillera de toute évidence.

## E) Campagnes politiques

Je vous en parle à toutes les occasions qui se présentent, nous avons le devoir de mener des campagnes politiques si nous voulons modeler la société selon les valeurs qui nous sont chères. Si nous ne le faisons pas, d'autres le feront, soyez-en assurés, mais ces dernières ne partageront pas toujours les mêmes objectifs que les nôtres. Ceci étant dit, j'ai besoin de l'appui de toutes les dirigeantes et dirigeants pour réussir à joindre le plus grand nombre de nos membres à la base si nous voulons avoir une réelle influence.

Nous avons d'ailleurs récemment tenu un sondage dans nos formations sur le niveau de connaissance de nos campagnes politiques, ce qui nous permettait du même coup de parler de toutes nos campagnes politiques. Plus de 90 % se sont dits bien informés de toutes nos campagnes lors de l'évaluation des cours. Celles et ceux qui avaient déjà entendu parler de ces campagnes avant de suivre le cours représentaient 60 % des répondants. Ils en avaient pris connaissance au sein de leurs sections locales, par le site Internet d'Unifor-Québec, la page Facebook, le babillard, le journal syndical, etc. Sachant que les membres qui suivent des formations sont normalement les plus militants dans nos sections locales, on ne peut en conclure que ce pourcentage est le même au sein des membres à la base. Il faut donc poursuivre le travail. D'ailleurs, l'outil que nous avons élaboré – le dépliant spécifique sur nos campagnes et les actions à poser – peut s'avérer extrêmement utile à cet égard pour

rejoindre et sensibiliser le plus de membres possible dans vos sections locales. Mais je pense aussi que pour permettre une plus grande diffusion des campagnes que nous menons, il serait opportun que les sections locales se dotent d'une ou d'un responsable de l'action politique un peu comme nous le faisons au Service de l'éducation. Ainsi, une personne au sein de toutes les sections locales serait responsable d'assurer que l'information circule et que les actions demandées sont effectuées par le plus grand nombre. Que ce soit par des rencontres informelles dans vos milieux de travail, les tableaux d'affichage ou des rencontres individuelles avec les membres, il est important de discuter des enjeux que nous défendons que ce soit nos campagnes nationales ou québécoises.

### Recommandation # 1

**Que les sections locales, dans la mesure du possible, se dotent d'un responsable de la mobilisation et de l'action politique qui aura pour mandat de :**

- **sensibiliser, conscientiser et informer leurs membres des campagnes nationales et québécoises;**
- **mobiliser les membres en vue de les faire participer aux divers événements (marches, manifestations, autres événements militants);**
- **assurer le suivi aux demandes de signatures de pétition, de cartes postales, d'envoi de lettre type et d'autres actions requises.**

## Un avenir axé sur le commerce équitable

# La foresterie profite à tous

... pourquoi le Canada a-t-il besoin d'un accord commercial équitable sur le bois d'œuvre résineux



### La foresterie au Canada, c'est :

- 202 000 emplois directs
- 300 000 emplois indirects
- Production d'une valeur de 60 milliards de dollars
- Exportations d'une valeur de 35 milliards de dollars
- 3e secteur d'exportation
- Investissements annuels de 5 milliards de dollars
- Masse salariale directe de 11,7 milliards de dollars
- Quatre milliards de dollars payés en taxes et impôts par les travailleurs
- Salaires supérieurs de 17 % à la moyenne
- 650 collectivités dépendantes
- Réduction des émissions de CO2 de 44 % depuis 2000

Sources : RNCAN, APFC, Statistique Canada, calculs d'Unifor

### 1. Campagne pour la sauvegarde des emplois dans le secteur du bois d'œuvre

Nous représentons des milliers de membres dans l'industrie de la forêt et de la transformation du bois tant au Québec qu'au Canada. Et cette industrie vient d'être frappée durement par l'imposition de droits et de taxes hors du commun sur nos exportations de bois d'œuvre vers les États-Unis. Quand on sait l'importance de cette industrie dans l'économie générale du Québec tout autant que celle des régions, il faut se préoccuper. Et ceci ne concerne pas que les régions comme j'ai entendu certains le prétendre, car si les économies régionales s'écroulent, vous pouvez être assurés que cela aura des répercussions partout ailleurs même dans les grands centres comme Montréal ou Québec.

En tant que troisième plus grand secteur d'exportation du Canada, la foresterie emploie directement 202 000 Canadiens dans toutes les régions du pays. La balance commerciale positive de 24 milliards de

dollars de la foresterie représente le quart de l'excédent commercial du Canada. Au Québec uniquement, cette industrie emploie 60 000 per-

sonnes et génère des revenus de 15 milliards de dollars, soit près de 10 % du secteur manufacturier. Sur 250 municipalités qui vivent de l'industrie du bois d'œuvre, 135 en dépendent exclusivement au Québec. Au début des années 2000, lorsque les États-Unis ont imposé un tarif combiné de 27 %, 15 000 travailleurs ont été mis à pied en quelques mois à peine.

### L'argumentaire des Américains

Essentiellement, les Américains prétendent que le prix du bois au Québec – qui se compose en grande partie de bois récolté sur les terres publiques – est trop bas et que cette situation s'apparente à une forme de subvention déguisée puisque le gouvernement ne vend pas la ressource à un juste prix aux entreprises. Non seulement les tribunaux internationaux ont maintes fois donné tort aux prétentions américaines au cours des divers recours entrepris pendant la dernière crise, mais en plus, le gouvernement québécois a mis en place un nouveau régime forestier qui assure un juste prix du bois. Ainsi, les arguments du lobby américain ne tiennent vraiment plus la route.

### Les répercussions appréhendées

L'imposition de cette taxe injuste sur notre production de bois d'œuvre exercera une pression énorme sur toute la chaîne de production (forêt, scierie, papetière et autres transformations, transport) et les entreprises dans nos régions. Ceci

### Secteur forestier PILIER ÉCONOMIQUE DU QUÉBEC

	INDUSTRIE MINIÈRE	INDUSTRIE AÉRONAUTIQUE	INDUSTRIE DE L'ALUMINERIE	INDUSTRIE FORESTIÈRE
Nombre d'emplois	18 166	42 550	7 714	59 000 <sup>1</sup>
Chiffre d'affaires	8,2 G\$	12,2 G\$	7,3 G\$	15,7 G\$

Source : Statistique Canada 2016



est sans compter l'effet désastreux que ce conflit pourrait engendrer dans un secteur déjà mal aimé par la main-d'œuvre qui, avec raison, se méfie d'un avenir incertain. Le résultat est qu'un grave problème de dessine alors que plus de 15 000 travailleuses et travailleurs devront être remplacés d'ici à 2020.

### **Unifor en action**

Depuis des mois maintenant, Unifor s'est associé avec les partenaires de l'industrie forestière ainsi que le gouvernement québécois pour mettre en place une stratégie afin de contrer la menace. Lors du congrès de la FTQ, en décembre dernier, nous avons aussi adopté une résolution d'urgence demandant aux deux niveaux de gouvernement d'agir. Au moment de la rédaction de ce rapport, Unifor venait de lancer une campagne nationale. Une première étape a été faite alors que nous avons passé plusieurs jours sur la colline parlementaire à Ottawa en mars dernier comme mentionné dans la section « Sur les collines parlementaires » du présent rapport.

Sur le site Internet, vous trouverez dans la section « Dossiers en cours » une campagne spécifique sur le dossier.

Plus d'une centaine de sections locales ont envoyé la lettre type au premier ministre Justin Trudeau. Vous pouvez aussi la reprendre et l'envoyer. Des résolutions sont aussi adoptées un peu partout dans les villes et villages afin de soutenir cette industrie et les emplois.

Finalement, une pétition circule et une journée d'action est prévue le 26 mai prochain.

## **Recommandation # 2**

**Que toutes les sections locales d'Unifor-Québec participent activement à la campagne nationale pour la protection des emplois dans le bois d'œuvre en diffusant l'information afin qu'un maximum de membres manifeste leur appui à travers toutes les actions demandées.**

### **2. Congé pour violence familiale**



Nous travaillons de concert avec le reste du Canada ainsi qu'avec la FTQ afin d'obtenir des congés payés dans les lois et les conventions collectives pour les personnes victimes de violence conjugale. Si de plus en plus de sections locales négocient des protections contre les mesures disciplinaires et l'intégration d'un congé payé pour violence conjugale dans les conventions collectives, il faut tout de même que les législateurs modifient les lois afin de prévoir des protections similaires partout au Canada. Le Manitoba a été la première province à reconnaître cet important droit législatif.

Une résolution en ce sens a été adoptée au Conseil canadien

d'Unifor et une autre lors du congrès de la FTQ en novembre dernier. C'est pourquoi le Service de la condition féminine d'Unifor a préparé une trousse de lobbying afin d'aider les militantes et militants des sections locales. Vous trouverez toute l'information sur le site Internet ainsi qu'un lien pour signer une lettre d'appui à ce sujet. Les membres du comité de condition féminine sont aussi disponibles pour vous parler de cette campagne.

### 3. Eaux Eska

La compagnie Eaux Vives Water, mieux connue sous la marque de commerce ESKA, embouteille de l'eau provenant d'un esker à Saint-Mathieu-d'Harricana, près d'Amos en Abitibi-Témiscamingue. Eaux Vives Water emploie une centaine de membres de la section locale 3057.

L'employeur a annoncé qu'il développerait une nouvelle ligne d'embouteillage d'eau gazéifiée dans des contenants de verre. Comme il n'y a pas d'usine de fabrication de bouteilles en verre dans la région, l'entreprise a décidé d'installer sa nouvelle production dans la région de Montréal. Ainsi, l'eau de l'esker de Saint-Mathieu-d'Harricana sera transportée par camion-citerne puis traitée et embouteillée à l'extérieur de la région d'où elle provient. Ce sont des dizaines d'emplois qui échapperont ainsi au marché abitibien.

Unifor croit que l'exploitation des ressources naturelles doit d'abord profiter aux communautés qui vivent à proximité des ressources et servir de levier pour créer de la richesse dans nos régions. Afin de contrer la décision de l'entreprise, Unifor a mis en place une campagne

de sensibilisation en tenant des conférences de presse, en demandant l'appui du ministre responsable des redevances pour l'eau, David Heurtel, ainsi que par la mise en place d'une pétition. Des alliances sont en train de se créer entre les élus et les acteurs de la région.

Consultez [eskaemploi.org](http://eskaemploi.org) et vous trouverez information suivante : copie de la lettre au ministre du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques, David Heurtel, une version PDF de la pétition téléchargeable ainsi qu'un lien vers la pétition en ligne. Nous avons déjà récolté quelques milliers de signatures et je compte sur vous pour poursuivre le travail.

## Recommandation # 3

**Que les sections locales d'Unifor diffusent l'information sur la campagne de protection des emplois en Abitibi chez Eaux Eska en signant la pétition à cet effet.**

### 4. Salaire minium à 15 \$

Nous participons aussi à cette campagne qui a pour but de hausser le salaire minimum à 15\$. En fait la FTQ demande d'étaler cette hausse sur une période de six ans. Vivre décemment en gagnant le salaire minimum actuel est impossible. Est-il normal qu'une personne qui travaille à temps plein doive recourir à des banques alimentaires pour survivre? Non évidemment. La fixation du salaire à 15 \$ ne s'est pas faite arbitrairement et repose sur des études qui ont calculé le salaire minimal nécessaire à assurer un revenu viable. Cette notion de salaire viable a été développée afin de calculer quel salaire était nécessaire pour qu'une personne se sorte de la pauvreté.





Ainsi l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS) a établi le salaire viable pour Montréal à 15,78 \$ et à 15,42 \$ pour Québec. À la lumière de ces données, le salaire minimum à 15 \$ se justifie amplement.

### 5. Clauses de disparité salariale

En collaboration avec la FTQ, nous faisons pression sur le gouvernement québécois afin de revoir la Loi sur les normes du travail pour que l'interdiction contre les clauses de disparité de traitement présentement en vigueur couvre non seulement les salaires, mais aussi les régimes de retraite, les avantages sociaux et l'ensemble des conditions de travail.

Vous vous souvenez toutes et tous du conflit qui a opposé nos confrères de la section locale 145 chez Brault et Martineau qui voulait imposer un régime de retraite différent aux nouveaux employés. Menacés de perdre leur emploi, nous n'avons eu d'autre choix que d'accepter l'inacceptable ce qui est d'autant plus choquant que nos confrères étaient prêts à mener le

combat. Un entrepôt n'est malheureusement pas aussi difficile à déménager qu'une usine avec des équipements et de la machinerie spécialisée. C'est pour contrer des cas similaires que nous avons convenu de lancer une campagne à cet égard.

L'objectif est d'empêcher les employeurs d'imposer des conditions de travail différentes à de nouveaux employés qu'il s'agisse du régime de retraite, des avantages sociaux, des assurances ou des horaires de travail.

Le premier ministre Philippe Couillard s'est engagé à répondre à cette demande de son aile jeunesse et de plus, lors de leur conseil général tenu à la mi-novembre, les libéraux ont adopté une résolution afin de faire changer la loi. Il reste à voir si le gouvernement livrera la marchandise avant les prochaines élections prévues en 2018, rien n'est acquis.

### 6. Régime de retraite

Le gouvernement libéral québécois fait cavalier seul en matière de retraite par rapport aux provinces canadiennes qui ont convenu de hausser le Régime de pensions du Canada (RPC) au cours des prochaines années. Il faut savoir qu'au Québec, c'est Retraite Québec (anciennement Régie des rentes du Québec - RRQ) qui prend la place du RPC qui s'applique pour le reste de la population canadienne garantissant une formule du calcul de rente identique pour les retraités québécois et canadien. Cependant, avec le refus du gouvernement Couillard de modifier la formule de calcul comme les autres provinces ont accepté de le faire, notre Retraite Québec ne sera plus aussi généreuse que le RPC.

Pire encore, en décembre, le ministre Carlos Leitao a déposé un projet de réforme de Retraite Québec qui déprécie encore plus notre régime. Non seulement un Québécois n'aura pas droit à la même rente qu'un Albertain qui aurait, par exemple, un profil similaire en termes de revenus et d'années de service, mais en plus, l'âge sa retraite sera repoussée, son indexation sera diminuée et la rente au conjoint survivant sera réduite et d'autres désavantages pourraient s'ajouter à ceux déjà mentionnés.

Nous étions aux côtés de la FTQ depuis 2009 pour demander la bonification des régimes publics de retraite et nous y sommes encore puisque le travail est encore à faire. Sachant que seulement quatre travailleuses et travailleurs sur dix ont accès à un régime complémentaire de retraite, on comprend combien les régimes publics de retraite représentent le meilleur véhicule pour assurer une retraite à l'abri des soucis!

## 7. Boycottage des électroménagers GE, Hotpoint, McLeary et Moffat



Nous sommes toujours en combat contre MABE alors que les retraités de l'ancienne usine de Montréal ont vu leurs rentes de retraite coupées de 22 % ainsi que leur assurance collective et leur assurance-vie annulées. Nous vous rappelons l'importance de boycotter ces marques d'électroménagers.

## F) Nos services :

### 1. Recrutement Maraudage WestRock

Nous avons été maraudés par la CSN dans cette usine de La Tuque. La section locale ainsi que les représentants, Steeve St-Pierre et François Beaudoin, ont fait du bon travail dans ce dossier afin de repousser les attaques de la CSN. C'est assez incroyable comment ils ont déformé l'information, ça faisait penser à du Donald Trump avec sa réalité alternative. En tout cas, il faut demeurer vigilant, car c'est certain que les deux groupes que nous avons arrachés aux mains de la CSN leur font

mal et qu'ils veulent prendre une revanche.

### Serres Tundra

Cette nouvelle installation a été érigée juste à côté de l'usine Résolu à Saint-Félicien et est en phase de développement. À terme, on s'attend à ce que plus de 500 personnes y travaillent. Actuellement, ils sont environ 200. Nous détenons une majorité de cartes d'adhésion, mais le problème, c'est qu'il y avait un syndicat de boutique en place. Nous avons donc entrepris des recours pour contester ce syndicat en plaidant qu'il était dominé par l'em-

ployeur. En fait, ce syndicat avait négocié deux conventions collectives sans jamais avoir consulté les travailleuses et travailleurs. C'est au cours de la campagne de syndicalisation que nous avons tout à coup découvert son existence. Les travailleuses et travailleurs ne savaient même pas qu'ils étaient syndiqués !

Bref, plusieurs recours sont en branle actuellement sans compter ceux qui ont été fait pour défendre les travailleuses et travailleurs qui ont été congédiés pour nous avoir appuyés. Notre conseiller juridique, Renaud Plante, s'occupe de toutes ces procédures. Parallèlement, nous avons aussi des discussions avec l'employeur afin d'obtenir l'accréditation syndicale dans le dossier. Je tiens à remercier le travail de Daniel

Leblond dans cette campagne ainsi que celui de Robert Morin.

### **Rio Tinto - Grande Baie**

Voici une autre campagne de syndicalisation qui connaît du succès. Il faut préciser que nous tentons de syndiquer cette usine depuis plusieurs années maintenant. Ce qui a fait la différence cette fois-ci, c'est l'annonce de compressions et de coupures par l'employeur. Je veux remercier les dirigeants de la section locale 1937, ceux de la section locale 2004Q, Daniel Leblond, notre recruteur François Beaudoin et tous les membres en région qui ont donné un coup de main dans cette campagne.

Voici la liste des autres dossiers :

Ville de	Date l'établissement	Date de dépôt	Nombre de d'accréditation	salariés visés
Automobiles des Hêtres inc. (Hyundai Shawinigan)	Shawinigan,	2017-01-18	2017-02-09	7
CFCF-TV	Montréal,	2016-12-12		7
Forex inc. - Mont-Laurier	Mont-Laurier	2017-01-17	2017-02-08	15
9127-0538 Québec inc. (Mauricie Toyota inc.)	Shawinigan,	2017-03-17	2017-04-07	7
Optique Nikon Canada	Montréal,	2016-12-13	2017-02-10	76
Serres Toundra inc	Saint-Félicien,	2017-02-07	En cours	124
Transport Matte ltée	Donnacona,	2017-03-31	En cours	110
Messageries Dynamique	Laval,	2016-11-01	2016-11-30	59
Transport Mario Côté Enr.	Alma	2016-11-21	2016-12-12	14
Étiquettes Miramont / Groupe Ecco	Saint-Hyacinthe	2016-11-04	2016-12-15	4
Nolicam Location de camions inc. -Division Axcio (Centre d'électrolyse AP 60 (ctg, nettoyeur de creusets, etc.	Jonquièrre,	2016-11-23	2016-12-16	20
Alliance internationale des employés de scène, théâtre, techniciens de l'image, artistes et métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada, Section locale 514	Montréal,	2016-11-18	2016-12-20	10
Industries TLT/Séchoir Sainte-Monique	Sainte-Monique	2016-10-13	2016-11-25	26

## 2. Fonds régional des sections locales du Québec (FRSQ)

Le service est occupé et poursuit son travail. Voici quelques données sur ses activités pour l'année 2016 :

- Nombre d'adhérents: 130 sections locales, 270 unités d'accréditation qui représentent 18 700 membres ;
- Dossiers actifs à l'arbitrage = 392;
- Dossiers évalués = 230.

Je vous rappelle que ce service est offert aux sections locales moyennant une cotisation de 0,22 \$ pour chaque 100 \$ du salaire de base de chaque membre de la section locale. Les services incluent notamment les frais :

- Reliés à la négociation collective comme le salaire des agentes et agents négociateurs s'ils ne sont pas payés par l'employeur;
- Pour l'arbitrage de griefs comme les frais de justice, les salaires et

dépenses de certains témoins;

- Pour le déplacement lors de la réunion annuelle du FRSQ et du Congrès d'Unifor;

De plus, le FRSQ procède aux versements de la cotisation à la FTQ.

## 3. Service de défense des accidentées et accidentés du travail (SDAT)

Ce service spécialisé en santé et sécurité est disponible moyennant des frais pour les sections locales selon les actions requises ou demandées.

Je vous invite à consulter le site Internet d'Unifor-Québec ou le rapport du responsable de ce Service, Daniel Cloutier, pour plus de renseignements.

Notez que 124 sections locales avaient adhéré au SDAT au moment de la rédaction du présent rapport.

En 2016, le service est intervenu à divers degrés dans plus de 367 dossiers, ce qui a été un record. Voici le détail des dossiers :

Année 2016	
Dossiers actifs au 31 décembre 2016	<b>166</b>
Dossiers fermés durant l'année 2016	<b>201</b>
Dossiers traités durant l'année 2016	<b>367</b>
Opinions produites en 2016	<b>163</b>
Nombre de factures produites aux sections locales durant l'année 2016	<b>170</b>
Dossiers en traitement au 31 janvier 2017 dont 21 nouveaux depuis le 9 janvier 2017	<b>175</b>
Dossiers traités par les plaideurs en 2016 (approximativement)	<b>122</b>

#### 4. Éducation

Les programmes d'éducation sont toujours aussi populaires alors que près de 2 300 membres auront suivi 160 formations selon les dernières données d'ici la fin de juin. Les programmes en résidence à Port-Elgin des congés-éducation payés (CEP) attirent aussi annuellement une quarantaine de participantes et participants. Le programme familial qui se tient aux deux ans aura lieu cet été à Port-Elgin et au moment de la rédaction du présent rapport,

le programme affichait plus que complet puisque nous avons même une inscription en attente, c'est un record.

Serge Dupont qui s'occupe des programmes m'accompagnait pendant la tournée des régions du directeur québécois afin de présenter l'offre de cours aux sections locales et compléter le sondage en vue de la préparation de la prochaine année de formation.

#### 5. Fonds de justice sociale

Le Fonds de justice sociale d'Unifor a contribué aux organismes suivants :

- Braille Atout - Sherbrooke
- Camps Mariste - Montréal-Métro
- HANDI-APTE - Sherbrooke
- Rue des femmes - Montréal
- Motivation Jeunesse 16/18 inc. - Montréal
- Portage - tout le Québec
- Les Ailes de l'Espoir de Saint-Calixte - Laurentides - Lanaudière
- Centre Option-Prévention T.V.D.S. (toxicomanie-violence-délinquance-sida) - Montréal
- Émergo - tout le Québec
- Maison Victor Gadbois - Montérégie
- Gîte Jeunesse - Québec
- Service d'hébergement Saint-Denis - Montréal
- Maison Tangente - Montréal
- Magasins Partage - Montréal-Métropolitain
- Projet Intervention Prostitution Québec - Québec
- Maison Grandi-Ose - Trois-Rivières
- Auberge Madeleine - Montréal
- Café communautaire Coup de cœur - Ste-Agathe et environs
- Festival de la Rue - Montréal
- Conseil québécois LGBT - tout le Québec
- Multi-Femmes - Montréal
- Le Mitan - Basses-Laurentides
- Maison des femmes de Québec - Québec
- La Chambrée à Saguenay - Saguenay
- Moisson Montréal
- Moisson Québec
- Moisson Saguenay-Lac-Saint-Jean

## G) Affaires internes

### **Mouvement de personnel - Congés de maladie**

Nous avons deux représentants en congé de maladie actuellement, il s'agit de Manon Dubuc, qui est absente depuis décembre 2015 et de Marcel Rondeau qui a quitté en mars dernier. Évidemment, cela entraîne une surcharge pour les représentantes et représentants qui ont accepté de prendre, en plus de leurs tâches usuelles, celles de leurs collègues. Je tiens à remercier les représentantes et représentants ainsi que les sections locales concernées pour leur compréhension et leur aide. Je tiens particulièrement à souligner l'aide de François Beaudoin, de Joël Vigeant et d'Yves Caza qui ont repris des tables de négociation au pied levé. On sait que ce n'est pas toujours facile de rentrer dans une négociation déjà en marche, c'est pourquoi je tenais à le mentionner.

Manon Beauchesne, adjointe à la direction, est en congé de maladie depuis la fin de mars. Nous lui souhaitons un prompt rétablissement. Nous faisons notre possible pour nous réorganiser puisqu'en plus, Denise Mekpato a quitté pour son congé de maternité. Nous avons donc engagé Késia Yao Komissa qui assurera son remplacement pendant le congé de maternité. Nous souhaitons bonne chance à Denise pour la suite de sa grossesse et la venue de son enfant et bienvenue à sa remplaçante. Finalement, Maxime Ouimet a été nommé comme soutien administratif au service de la direction. Je tiens à le remercier, car il arrive dans un contexte pour le moins occupé et mouvementé et parvient à abattre beaucoup de travail pour nous.

# Conclusion

Comme je vous le dis à chacun de mes rapports, notre force réside dans le travail de toutes et de tous. C'est pourquoi je tiens à remercier l'ensemble du personnel ainsi que les dirigeantes et dirigeants pour leur travail et leur militantisme. Sans cette grande chaîne de solidarité et de collaboration, Unifor ne serait pas ce qu'il est et cela nous revient à toutes et à tous. Je sais que je peux compter sur vous et sachez que vous pouvez compter sur moi, et ce, dans tous les secteurs d'activité.

Je nous souhaite un bon Conseil québécois.

Merci.

---

## Recommandations

### RECOMMANDATION # 1

**Que les sections locales, dans la mesure du possible, se dotent d'un responsable de la mobilisation et de l'action politique qui aura pour mandat de :**

- sensibiliser, conscientiser et informer leurs membres des campagnes nationales et québécoises;
- mobiliser les membres en vue de les faire participer aux divers événements (marches, manifestations, autres événements militants);
- assurer le suivi aux demandes de signatures de pétition, de cartes postales, d'envois de lettre type et d'autres actions requises.

### RECOMMANDATION # 2

**Que toutes les sections locales d'Unifor-Québec participent activement à la campagne nationale pour la protection des emplois dans le bois d'œuvre en diffusant l'information afin qu'un maximum de membres manifeste leur appui à travers toutes les actions demandées.**

### RECOMMANDATION # 3

**Que les sections locales d'Unifor diffusent l'information sur la campagne de protection des emplois en Abitibi chez Eaux Eska en signant la pétition à cet effet.**

## Annexe : Activités du directeur québécois

Date	Évènement
8 novembre au 2 décembre 2016	Congrès de la FTQ
6 au 9 décembre 2016	Négociation Pratt & Withney
11 décembre 2016	Assemblée syndicale - Pratt & Withney
8 décembre 2016	Rencontre avec Serge Cadieux
12 au 13 décembre 2016	Conciliation Delastek
12 décembre 2016	Conseil d'administration du Fonds immobilier FTQ
14 décembre 2016	Réunion - campagne sur le bois d'œuvre - Toronto
15 décembre 2016	Rencontre des sections locales de la foresterie au Saguenay-Lac-Saint-Jean
16 décembre 2016	Dîner de Noël de l'exécutif du Conseil québécois
19 décembre 2016	Conciliation - section locale 1202 Technocell inc.
19 décembre 2016	Réunion du Bureau de la FTQ
20 décembre 2016	Bureau de direction d'Unifor-Québec
21 décembre 2016	Conférence téléphonique des finissantes et finissants du programme des CEP
22 décembre 2016	Conseil d'administration du Fonds de solidarité FTQ
9 janvier 2017	Rencontre avec Louis Beauregard (Kruger)
10 janvier 2017	Rencontre avec le ministre Luc Blanchette - dossiers divers
10 janvier 2017	Rencontre sur la main-d'œuvre - Conseil de l'industrie forestière du Québec
11 janvier 2017	Rencontre de l'exécutif du Conseil québécois
11 janvier 2017	Rencontre dossier Delastek
12 janvier 2017	Rencontre dossier Suncor
13 au 15 janvier 2017	Négociation - Bell Canada
16 janvier 2017	Conférence téléphonique - Conseil d'administration du Fonds Immobilier FTQ
17 janvier 2017	Rencontre Coalition québécoise - dossier bois d'œuvre
23 janvier 2017	Conférence téléphonique - Réunion du Bureau de la FTQ
23 janvier 2017	Rencontre PF Résolu - dossier Baie-Comeau
24 janvier 2017	Rencontre préparatoire à la réunion du secteur du rail
25 janvier 2017	Rencontre avec Dominique Anglade, ministre de l'Économie, de la Science et de l'Innovation et Luc Blanchette, ministre des Forêts, de la Faune et des Parcs

26 janvier 2017	Conseil d'administration du Fonds de solidarité FTQ
26 janvier 2017	Dîner-conférence de la Chambre de commerce du Montréal Métropolitain
27 janvier 2017	Formation IGOPE (Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques)
27 janvier 2017	Rencontre BST (Bell Solutions technique) avec Reno Vaillancourt
28 janvier 2017	Rencontre du comité d'action politique
30 janvier 2017	Conciliation - section locale 1202 Technocell (entente de principe conclue)
31 janvier au 1 <sup>er</sup> février 2017	Négociation - section locale 26A (entente de principe conclue)
31 janvier 2017	Table des partenaires - Négociation sur le bois d'œuvre résineux
2 février 2017	Conférence de presse à Trois-Rivières - dossier Delastek
2 février 2017	Rencontre avec le vice-président des ressources humaines de WestRock, Amato Della Vecchia
3 février 2017	Réunion des sections locales du secteur du rail
7 au 9 février 2017	Médiation - section locale 28Q Rémabec à Port Cartier
10 février 2017	Conciliation Suncor
12 février 2017	Conseil d'administration du Fonds Immobilier FTQ
13 février 2017	Conseil d'administration du Fonds Immobilier FTQ
14 au 15 février 2017	Comité exécutif du Conseil de la foresterie
15 février 2017	Conférence téléphonique - conseil d'administration du Forest Stewardship Council
15 février 2017	Rencontre Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM )
16 et 17 février 2017	Rendez-vous de la main-d'œuvre à Québec
18 février 2017	25 <sup>e</sup> anniversaire de la section locale 184
20 février 2017	Rencontre avec Mike Cohen dossier Mabe et Délastek)
20 février 2017	Réunion du Bureau de la FTQ
20 février 2017	Conférence téléphonique - Table des partenaires - Négociation sur le bois d'œuvre résineux
21 février 2017	Conférence téléphonique - Conseil d'administration extraordinaire du Fonds Immobilier FTQ
21 février 2017	Réunion de direction Unifor-Québec
22 février 2017	Conseil général de la FTQ
23 février 2017	Conseil d'administration du Fonds de solidarité FTQ
1 <sup>ER</sup> mars 2017	Rencontre Suncor (entente de principe conclue)
6 mars 2017	Tournée régionale du directeur québécois au Saguenay
7 mars 2017	Tournée régionale du directeur québécois à Baie-Comeau

7 mars 2017	Conférence téléphonique - Conseil d'administration Gestion Solifor
8 mars 2017	CEP Port Elgin - appel téléphonique pour saluer les participantes et participants
10 mars 2017	Rencontre avec Me Louise-Hélène Guimond et Jean Belleville - dossier White Birch - recours contre Unifor
13 mars 2017	Rencontre de Glenn Mason, sous-ministre adjoint, Service canadien des forêts Ressources naturelles Canada
14 au 15 mars 2017	Séminaire FTQ sur la retraite (panéliste)
15 mars 2017	Rencontre avec le service de recrutement Unifor-Québec
17 mars 2017	Réunion de direction Unifor-Québec
17 mars 2017	Rencontre avec Stéphane Daigneault - Unifor, section locale 145
17 mars 2017	Rencontre avec les dirigeants d'Unifor, section locale 761 à propos de recrutement
19 au 24 mars 2017	Campagne de lobbying Ottawa
23 mars 2017	Tournée régionale du directeur québécois à Gatineau
27 mars 2017	Réunion du bureau de la FTQ
28 mars 2017	Réunion de l'exécutif du conseil québécois
30 mars 2017	CEN - Conférence téléphonique
31 mars 2017	Rencontre annuelle des plaideurs à Québec
4 avril 2017	Rencontre - Régime de retraite des employés syndiqués de PF Résolu à Jonquière
5 au 7 avril 2017	Séance de conciliation - section locale 28Q Rémabec (entente de principe conclue)
10 au 13 avril 2017	Conseil exécutif national Port Elgin
13 avril 2017	Conseil d'administration stratégique du Fonds de solidarité FTQ
13 avril 2017	Conseil d'administration - Gestion Solifor inc.
13 avril 2017	Rencontre CCTM (Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre)
18 avril 2017	Tournée du directeur québécois - Rivière-du-Loup
19 avril 2017	Planification stratégique de SOLIFOR
20 au 21 avril 2017	Comité de planification stratégique
23 au 25 avril 2017	Réunion du bureau de la FTQ - session de réflexion,
26 avril 2017	Bureau de direction FTQ
27 avril 2017	Conseil d'administration du Fonds de Solidarité FTQ
2 mai 2017	Réunion de l'exécutif du conseil québécois
2 mai 2017	Réunion du personnel d'Unifor
2 mai 2017	Caucus de la foresterie
2 mai 2017	Assemblée annuelle du Fonds des sections locales du Québec (FRSQ)





# UNIFOR

Québec

[uniforquebec.org](http://uniforquebec.org)



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



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

