

Rapport du DIRECTEUR QUÉBÉCOIS

RENAUD GAGNÉ

CONSEIL QUÉBÉCOIS D'UNIFOR

2 AU 4 MAI 2018 - MONT-TREMBLANT



Publié par : Unifor-Québec

565, Crémazie Est, bureau 10100

Montréal (Québec) H2M 2W1

Téléphone : 514 389-9223/800 361-0483

infoquebec@unifor.org

www.uniforquebec.org

Photos : Marie-Andrée L'Heureux, Laurent Lévesque
et autres

Rédaction : Marie-Andrée L'Heureux

Graphisme et impression par les membres de la
section locale 145 de l'imprimerie Atelier Québécois

Offset sur du papier fabriqué par les membres des
sections locales 174 et 1207 – Entreprise Rolland.

Table des matières

Introduction.....	3
A) Conflits de travail	3
1. Section locale 1209, Delastek - grève 1 ^{er} avril 2015 au 9 mars 2018	3
2. Section locale 698, Wajax – Grève du 2 au 18 février 2018.....	7
3. Section locale 4511, KIA Longueuil, lock-out du 18 septembre 2017 au 1 ^{er} mars 2018	8
B) Événements marquants dans nos milieux de travail : fermeture, mise à pied, restructuration, investissement, création d'emplois, vente, déménagement, etc.	8
1. Section locale 127 Q – Ledvance.....	8
2. Section locale 146Q - Déménagement du Centre d'appel de Purolator	9
3. Achat de General Cable par Prysmian	9
4. Investissement à l'usine Vaudreuil de Rio Tinto – Arvida	10
5. Décès de l'un de nos membres à la scierie GDS de Matane	10
C) Dossiers d'actualités.....	11
1. Négociations de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA).....	11
2. Campagne électorale 2018.....	13
3. Réactions au budget québécois	15
4. La décision d'Unifor de se retirer du Congrès du travail du Canada et la situation au Québec avec la FTQ.....	15
5. Ça bouge dans le secteur aérospatial.....	17
6. Coalition pour la culture et les médias.....	19
7. Intervention devant le CRTC	21
8. Soutien aux mesures pour le Groupe Capitales Médias.....	21
9. Solidarité syndicale avec les lockouts d'ABI.....	22
10. Campagne « Les travailleuses domestiques ont des droits »	23
11. Secteur du rail.....	23
D) Négociations	24
1. Bell – employées de bureau.....	24
2. Sections locales multiples BST – Techniciennes et techniciens.....	25
3. Contrat modèle industrie des pâtes et papiers de l'Est du Canada	26

4.	Section locale 62	26
	Services Paramont.....	26
	Hôtel Marriott Aéroport.....	26
5.	Section locale 1044	27
	Gecko	27
	Cummins.....	27
	Julien inc.....	28
6.	Section locale 4511	28
	Mercedes-Benz	28
7.	Section locale 3000Q.....	28
	Serres Toundra	28
8.	Section locale 698	29
9.	Section locale 510	29
	Autobus Longueuil	29
	Quatre Glaces.....	30
10.	Sections locales multiples.....	30
	Transervice	30
11.	Section locale 145	30
	Winpak	30
12.	Section locale 3094.....	31
	Forex Mont-Laurier	31
E)	Événements spéciaux, rencontres syndicales, manifestations, etc.....	31
1.	Tournée du directeur québécois.....	31
2.	Lancement du livre pour aider les travailleurs éprouvés par un drame.....	32
3.	Comités recherchant l'équité.....	32
4.	Lobby à Québec	32
5.	Campagne publicitaire de fin d'année.....	33
6.	Réunion IndustriALL	33
7.	Commémorations internationales	33
	a) Manifestation du 1 ^{er} mai (28 avril).....	33
	b) 8 mars	34
	c) Mois de l'histoire des noirs.....	34
	d) 6 décembre.....	35
8.	À l'agenda	35
	a) Colloque pour une transition équitable.....	35
	b) Rencontre des présidentes et présidents – Port Elgin.....	36
	c) Conseil canadien d'Unifor	36
F)	Services spécialisés.....	36
1.	Fonds de justice sociale.....	36
2.	Recrutement	38
	Conclusion	38

Introduction

Au mois de septembre prochain, ce sera le 5^e anniversaire de notre syndicat. Il me semble que le temps est passé à la vitesse de la lumière. Il faut dire que nous avons été occupés à nous bâtir, à nous connaître et à travailler au rayonnement de notre organisation. Et je le dis sans aucune gêne, nous pouvons être fiers de ce que nous avons réussi à accomplir.

Aujourd'hui, dans tous les secteurs d'activités où nous représentons des membres, nous avons su prendre notre place non seulement aux tables de négociations, mais tout autant au sein de la société en nous imposant. Nous avons souvent montré le chemin en prenant la tête pour défendre les emplois de qualité de nos membres ou pour revendi-

quer plus d'égalité et d'équité. Que ce soit dans le secteur forestier, l'aluminium, l'aérospatial, les télécommunications, l'énergie, le manufacturier, l'automobile, le ferroviaire et j'en passe, nous avons su nous faire reconnaître comme un syndicat proactif, à l'écoute de ses membres et déterminé à bâtir une société plus juste et équitable. Nous voulons faire partie de la solution et nous veillons à être un acteur que l'ensemble des partenaires de notre société consultent et respectent. Ce travail ne se fait pas seul, c'est la contribution de toutes et de tous qui fait la différence.

Alors bonne fête à Unifor et surtout, longue vie à Unifor.

A) Conflits de travail

Au moment d'aller sous presse, nous n'avions aucun conflit en cours. Voici les dossiers qui se sont réglés depuis le dernier Conseil québécois d'Unifor.

1. SECTION LOCALE 1209, DELASTEK - GRÈVE 1^{ER} AVRIL 2015 AU 9 MARS 2018

Une leçon de courage et de ténacité!

C'est le 9 mars dernier que le conflit chez Delastek a pris fin alors que les membres ont accepté un protocole de retour au travail et le renvoi des items en litige à un arbitre de différend. Il faut souligner la détermination et le courage dont nos membres ont fait preuve depuis le début du conflit soit pendant 1 073



jours ou 2 ans, 11 mois et 8 jours! Le prochain défi sera de bâtir des relations de travail saines au sein de l'entreprise.

Ce règlement aura été possible à la suite de deux jugements rendus au début de mars qui ont donné raison au syndicat (voir l'encadré pour un résumé des décisions). L'un portant sur le recours aux briseurs de grève et l'autre qui contestait les 22 congédiements effectués par l'employeur. Ainsi les points toujours en suspens seront soumis à l'arbitrage y incluant les clauses relatives au monétaire. Le cœur du conflit de travail à savoir la détermination du moment où le travail passe de la recherche et développement à celui de la production devra aussi être décidé par l'arbitre. Le protocole de retour au travail prévoit le rappel de 25 salariés.

Des dispositions anti-briseurs de grève qui manquent de mordant

La durée de ce conflit démontre le manque d'efficacité des dispositions légales en matière de briseurs de grève. On ne peut pas avoir un rapport de force efficace lorsque des briseurs de grève font le travail. Il n'est pas normal que les inspecteurs du gouvernement doivent poireauter à la porte des lieux de travail pendant des heures. C'est pourquoi nous avons inclus, dans la plate-

forme électorale d'Unifor, une revendication afin de renforcer la loi et de lui donner plus de mordant. Nous demandons notamment que les inspecteurs du ministère du Travail puissent filmer leurs visites afin de faciliter la mise en preuve par la suite. Il faudrait aussi que les rapports des inspecteurs fassent preuve de leur contenu. Ainsi, le fardeau reviendrait à l'employeur de contester les faits et les conclusions des inspecteurs. Troisièmement, les inspecteurs devraient avoir accès aux lieux de travail sans délai, aussitôt qu'ils se présentent, et ce, dans le but d'éviter les manœuvres patronales pour camoufler la présence de briseurs de grève. Finalement, la notion d'établissement doit être revue alors que de nos jours, de plus en plus d'emplois peuvent se faire à peu près n'importe où.

Une affaire de solidarité

L'aboutissement de ce conflit n'aurait pas été possible sans le soutien du mouvement syndical et plus particulièrement, je tiens à souligner l'appui de nos sections locales du secteur aérospatial qui ont soutenu les membres de manière indéfectible. Et tout au long de ce conflit, nous avons aussi reçu des appuis de taille en provenance de tout le pays et de tous les syndicats, dont les affiliés de la FTQ et la centrale elle-même.

Résumé des jugements

Le Tribunal reconnaît l'antisyndicalisme de Delastek et accueille les plaintes d'Unifor et des grévistes.

Dans deux décisions rendues le 2 mars 2018 par deux juges administratifs différents, le Tribunal administratif du travail donne raison aux membres d'Unifor et déclare que Delastek s'est livrée à une panoplie d'actions antisyndicales et contraires à la Loi.

Les abolitions de postes illégales

La première décision¹ fait suite à une série d'une vingtaine de plaintes déposées par des employés de Delastek et par Unifor pour contester l'abolition de 23 postes par l'employeur, qui argumentait, entre autres, qu'elles résultaient du transfert de production aux États-Unis.

En effet, le 5 mai 2017, soit plus de deux ans après le début du conflit, Delastek a décidé d'abolir les postes de 23 syndiqués, dont ceux des trois principaux représentants syndicaux. Les salariés et Unifor ont alors déposé des plaintes en vertu des articles 12, 13, 14, 15 et 53 du Code du travail.

La juge administrative Myriam Bédard ne croit absolument pas les excuses de Claude Lessard et Lucie McCutcheon, respectivement président et vice-présidente de Delastek. Elle relève plusieurs contradictions dans leurs témoignages et rejette l'ensemble des explications de l'employeur pour justifier ces abolitions. Elle donne raison à Unifor et aux membres sur toute la ligne affirmant que les abolitions constituent de l'entrave, une conduite antisyndicale, des représailles pour la participation à la grève et une manifestation de négociation de mauvaise foi.

Voici quelques extraits de la décision.

1- L'abolition des 23 postes vise-t-elle à entraver l'action syndicale? (Article 12 du Code)

[82] En procédant comme elle l'a fait, à droit ou à tort, Delastek a écarté le Syndicat...

[83] À l'évidence, par cette mesure, Delastek cherche à réduire l'influence syndicale et du coup à affaiblir le Syndicat. Elle constitue de l'entrave au sens de l'article 12 du Code du travail.

2- L'abolition des 23 postes constitue-t-elle l'expression d'une conduite antisyndicale? (Articles 13 et 14 du Code)

[86] Comme le souligne la Cour suprême dans l'affaire Wal Mart précitée, il appartient aux salariés ou au Syndicat qui fonde son recours sur cette disposition d'établir de façon prépondérante l'existence d'une conduite antisyndicale.

[87] ... La précipitation de Delastek [...] révèle l'antisyndicalisme allégué.

[89] Delastek a manifestement contrevenu aux articles 13 et 14 du Code du travail. Les plaintes du Syndicat et des salariés doivent être accueillies.

¹ Unifor et als. c. Claude Lessard et Delastek, TAT, 2 mars 2018 (j.a. Myriam Bédard)

3- L'abolition des 23 postes est-elle un prétexte pour sanctionner des salariés qui participent à une grève? (Article 15 du Code)

[105] Delastek, sur qui repose le fardeau de preuve, ne parvient pas à établir de façon prépondérante une cause juste et suffisante d'abolir les emplois litigieux et ne renverse pas la présomption d'il-légalité de la mesure nettement entachée d'antisindicalisme.

4- L'abolition des 23 postes reflète-t-elle la mauvaise foi de Delastek dans le cadre des négociations en cours? (Article 53 du Code)

[109] Dans le cadre de négociations de conditions de travail qui perdurent, le fait de procéder à l'abolition de postes après plus de deux ans d'une grève toujours en cours (...) révèle sans contredit une négociation faite de mauvaise foi.

[110] Il s'agit là d'une manifestation éloquent de son hostilité envers le processus de négociation.

Le Tribunal a donc accueilli l'ensemble des plaintes, reconnu que Delastek s'est livré à de l'entrave, de l'antisindicalisme, à des représailles et à de la négociation de mauvaise foi. Il a également annulé les abolitions de postes et a réservé sa compétence pour établir les autres remèdes.

L'utilisation de briseurs de grève

Dans une autre décision² rendue le même jour par le juge administratif Sylvain Allard, le Tribunal administratif du travail donne également raison à Unifor qui se plaignait de l'utilisation, par Delastek, de briseurs de grève. Cette plainte faisait suite à une 4^e visite des inspecteurs chez Delastek, qui chaque fois ont trouvé des briseurs de grève.

Le Tribunal en vient à la conclusion que Delastek utilise des briseurs de grève sur la production des pièces des Viking Air, mais également pour la fabrication des pièces de la CSeries de Bombardier. C'est un revirement majeur puisque le Tribunal considère dorénavant que Delastek ne peut être la seule à identifier le départage entre la recherche et le développement et la production, le nœud du conflit depuis 3 ans.

Dans une autre manifestation de l'attitude de Delastek, le Tribunal rejette les explications de Tommy Trudel, responsable des ressources humaines chez Delastek, qui tentait de justifier pourquoi des feuilles de procédés, censées permettre la traçabilité de la fabrication d'une pièce, avaient été modifiées avec du liquide correcteur avant de les remettre aux inspecteurs pour cacher le véritable auteur du travail et pourquoi les originaux avaient été détruits. En effet, le sceau de l'employé qui a

² Unifor, section locale 1209 et Delastek inc., 2018 QCTAT 1136

véritablement effectué le travail, un briseur de grève, a été effacé et remplacé par celui de M. Trudel. Le Tribunal croit que l'explication la plus plausible est que cette modification visait à camoufler l'utilisation de briseurs de grève.

Le Tribunal accueille donc les plaintes d'Unifor et déclare que Delastek a employé pas moins de 15 briseurs de grève pour effectuer le travail des salariés en grève, entre autres sur les pièces de la CSeries de Bombardier. Encore plus important, il permet une mesure exceptionnelle, soit l'inspection de l'usine à tous les jours par deux représentants d'Unifor.

«Compte tenu des contraventions répétées aux dispositions anti-briseurs de grève, à la demande d'Unifor, le Tribunal, en s'appuyant sur les pouvoirs que lui confère les l'article 9 de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail[9], notamment celui de rendre toute ordonnance qu'il estime propre à sauvegarder les droits des parties, ordonne à Delastek de permettre à deux représentants d'Unifor de visiter l'usine pendant les heures de travail une fois par jour pendant toute la durée de la grève.

Conclusion

En résumé, ces deux décisions sont d'énormes victoires pour les membres et Unifor et viennent conforter la position des grévistes chez Delastek qui dénoncent les agissements de cet employeur méprisant depuis le début du conflit. Le Tribunal reconnaît encore une fois que Delastek contrevient à la loi dans pratiquement tous les aspects de cette négociation. La mobilisation des membres d'Unifor et la résilience des salariés en grève ont une fois de plus permis d'exposer les actions illégales de Delastek.

**Renaud Plante, avocat
Unifor**

2. SECTION LOCALE 698, WAJAX – GRÈVE DU 2 AU 18 FÉVRIER 2018

Le 18 février dernier, les membres de l'unité WAJAX, de la section locale 698, ont accepté une entente de principe mettant ainsi fin à un lock-out d'un peu plus de deux semaines.

Et c'est la tête haute que nos membres ont pu entrer au travail alors que l'employeur exigeait des concessions majeures et voulait imposer sa politique nationale qui pré-



voit des conditions de travail moins généreuses que la convention collective.

Au terme du conflit, les parties se sont entendues sur:

- Une augmentation salariale de 2 % annuellement pour un contrat de trois ans ;
- Le maintien des acquis au niveau de la rémunération des heures supplémentaires, du régime des assurances collectives, des congés sociaux et du travail sur appel.

Nous représentons une quarantaine de membres chez cet employeur qui est basé à Laval. Wajax est spécialisé dans l'équipement lourd en construction, foresterie, exploitation minière, etc.

3. SECTION LOCALE 4511, KIA LONGUEUIL, LOCK-OUT DU 18 SEPTEMBRE 2017 AU 1^{ER} MARS 2018

Les membres de l'unité KIA Longueuil de la section locale 4511 ont approuvé une entente de principe dans une proportion de 88 % le 1^{er} mars dernier mettant ainsi fin au conflit de travail déclenché le 18 septembre 2017.

La question monétaire était au cœur du conflit. Voici les principaux éléments de ce règlement :

- Contrat de 3 ans;
- À compter de la signature, 1 % d'augmentation plus 1 % de boni;
- 1 % en augmentation en mars 2019 plus 1 % de boni;
- Et 2 % d'augmentation en mars 2020;
- La part de participation de l'employeur au régime de retraite sera de 1 % et celle du salarié de 1 % à compter de la signature.

Nous représentons près d'une dizaine de mécaniciens chez ce concessionnaire.



B) Événements marquants dans nos milieux de travail : fermeture, mise à pied, restructuration, investissement, création d'emplois, vente, déménagement, etc.

1. SECTION LOCALE 127 Q - LEDVANCE

Nous avons malheureusement appris l'annonce de la fermeture de l'usine Ledvance en janvier dernier. Il

faut savoir qu'au fil du temps, la production s'est concentrée sur des produits dont le marché est en déclin, ce qui a contribué à cette annonce. En effet, la production était principalement constituée de

lampes fluorescentes alors que c'est le marché du DEL qui est en plein essor.

Dès l'été dernier, nous appelions à l'action afin de travailler à la sauvegarde de cette usine. Et au cours de l'automne, nous avons eu des discussions avec l'employeur pour explorer la mise en place de nouvelles niches de production qui aurait pu assurer la pérennité des emplois. Nous avons même fait intervenir le cabinet de la ministre de l'Économie, de la Science et de l'Innovation, Dominique Anglade, afin de soutenir notre démarche. Alors qu'on attendait un retour de l'employeur, c'est plutôt la décision de fermeture qui a été prise le 11 janvier.

Nous avons vivement déploré cette décision du consortium chinois qui est propriétaire de l'usine alors qu'ils ont préféré mettre la clef dans la porte et transférer la production dans une de leurs installations située dans la ville de Versailles au Kentucky aux États-Unis. On est en droit de se questionner sur les motifs réels de cette fermeture qui peut fort bien avoir été faite en raison des politiques protectionnistes du gouvernement américain.

L'usine Ledvance de Drummondville a été fondée à l'origine sous le nom de Sylvania Electric en 1949. Elle a employé près de mille salariés au plus fort de ses activités. Elle est passée sous le contrôle d'Osram avant d'être vendue à un consortium chinois dont fait partie la compagnie MLS CO. Après une trentaine de coupures à l'été dernier, ce sont ainsi près de 60 membres de plus qui perdront définitivement leur travail à compter de décembre prochain.

2. SECTION LOCALE 146Q - DÉMÉNAGEMENT DU CENTRE D'APPEL DE PUROLATOR

Voilà qu'une autre mauvaise nouvelle s'est abattue sur nous alors qu'en novembre dernier, nous apprenions la fermeture du Centre d'appel de Purolator de Montréal qui emploie 80 membres d'Unifor. En fait l'employeur a succombé aux charmes des programmes du gouvernement du Nouveau-Brunswick alors que des subventions à l'emploi lui permettront de faire d'importantes économies sur la masse salariale. Le centre d'appel a été déménagé à Moncton de sorte que les travailleuses et travailleurs de Montréal ont perdu leur emploi en avril.

Malgré des demandes au gouvernement québécois afin qu'il examine la possibilité d'offrir des conditions aussi avantageuses que celles du Nouveau-Brunswick, nous n'avons pu réussir à faire renverser la vapeur car le projet de l'employeur était déjà trop avancé.

La section locale 146Q représente les employés de bureau au centre d'appel de Montréal et dans les dépôts un peu partout au Québec.

3. ACHAT DE GENERAL CABLE PAR PRYSMIAN

En décembre dernier, c'est avec inquiétude que nous apprenions la vente de l'usine General Cable aux mains de l'entreprise Prysmian.

Depuis des années déjà nous exhortons le gouvernement à s'assurer que ses sociétés d'État encouragent l'économie et les emplois québécois notamment, Hydro-Québec. Avec cette transaction, nous voulions nous assurer que le gouvernement

et la société d'État s'engagent à exiger le maintien des emplois de cette usine en imposant l'achat de câbles de fabrication québécoise.

Je souligne d'ailleurs que l'une de nos revendications dans le cadre de la campagne électorale vise justement à s'assurer que l'appareil gouvernemental à tous les niveaux s'engage à respecter une politique d'achat local et québécois.

Par ailleurs, la section locale vient tout juste de s'entendre sur un projet de renouvellement de convention collective après une négociation difficile. En effet, l'employeur exigeait plusieurs concessions, dont l'implantation d'un régime de retraite à deux vitesses pour les nouveaux employés. La détermination des membres a cependant fait reculer l'employeur.

Unifor et la section locale 589 représentent une soixantaine de membres à l'usine de Saint-Jérôme.

4. INVESTISSEMENT À L'USINE VAUDREUIL DE RIO TINTO - ARVIDA

En février dernier, l'entreprise a annoncé des investissements de l'ordre de 250 millions de dollars dans le processus de traitement et de revalorisation des résidus de Bauxite. S'il obtient toutes les autorisations nécessaires, le projet permettra la construction de 16 nouvelles cuves à l'usine AP60 d'Arvida représentée par la section locale 1937 (Syndicat nationale des employés de l'aluminium d'Arvida (SNEAA)) d'Unifor. Nous avons naturellement chaudement accueilli l'annonce qui répondait à nos nombreuses demandes

en ce sens au cours des dernières années.

C'est une excellente nouvelle pour nos membres qui voient ainsi l'avenir de leur emploi sécuriser. Nous représentons plusieurs milliers de membres dans le secteur de l'aluminium au Saguenay-Lac-Saint-Jean uniquement.

5. DÉCÈS DE L'UN DE NOS MEMBRES À LA SCIERIE GDS DE MATANE

C'est avec horreur que nous avons appris la mort de Jim Lavoie de la section locale 425 à la scierie GDS de Matane à la suite d'un accident de travail survenu à la fin novembre.

L'incident a eu lieu dans la nuit alors que le jeune travailleur a été entraîné par une courroie d'un convoyeur ce qui lui aura été fatal. Le confrère Lavoie, qui n'avait que 25 ans, laisse dans le deuil sa conjointe et deux jeunes enfants. Il était homme de ménage chez GDS depuis quelques mois à peine.

Malheureusement, les conclusions de l'enquête de la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité au travail (CNESST) démontrent un geste téméraire du travailleur qui s'est retrouvé dans une zone où il ne devait pas être.

C) Dossiers d'actualités

1. NÉGOCIATIONS DE L'ACCORD DE LIBRE-ÉCHANGE NORD-AMÉRICAIN (ALÉNA)

Depuis notre dernier Conseil québécois, les rondes de négociation de cet accord se sont poursuivies à Montréal et à Mexico sans grandes avancées en ce qui concerne nos préoccupations. Mais depuis la fin de mars et début avril, voilà que des rumeurs d'un accord de principe planent et cela ne va pas sans nous inquiéter. En effet, nous craignons que les droits du travail et de l'environnement ne soient sacrifiés dans le processus. C'est pourquoi nos dernières interventions ont consisté principalement à demander au gouvernement fédéral de ne pas céder au chantage et à la pression.

Des conditions de vie qui doivent être tirées vers le haut

La renégociation de l'ALENA doit nous permettre de corriger les erreurs du passé et l'une d'elles est certainement d'avoir permis que les lois qui encadrent les conditions de travail, de santé et sécurité et d'environnement ne soient pas similaires.

Quand on sait que 50 % des voitures vendues en Amérique du Nord ont été fabriquées au Mexique alors qu'à peine 8 % de ces voitures sont achetées dans ce pays, l'équation est simple. La réalité, c'est que les salaires payés aux travailleurs mexicains ne leur permettent même pas de s'acheter le produit qu'ils fabriquent. Que penser des lois désuètes qui encadrent les syndicats et qui permettent la collusion pure et simple entre syndicats jaunes et em-

ployeurs, c'est inacceptable. Pire encore, une vaste réforme législative entreprise par le gouvernement mexicain menace tout particulièrement la survie même des syndicats indépendants mexicains. Est-il normal que les travailleurs qui défendent les valeurs de respect, de dignité, de solidarité, d'équité et de partage voient leur vie mise en danger du seul fait qu'ils soient syndicalistes ?

Et ce n'est guère mieux dans certains états chez nos voisins du sud qui ont des conditions très peu enviables pour assurer la présence de syndicats actifs et efficaces. Que l'on pense aux nombreux états où le fameux « right to work » est en vigueur alors que les travailleurs ne sont pas obligés de payer leurs cotisations syndicales, mais où les syndicats sont obligés de défendre tous les travailleurs. En pareilles circonstances, il est évident que les organisations ont du mal à maintenir leurs activités et leur influence au sein



des communautés. Et que dire de notre situation ici alors que des partis politiques de droite voudraient bien abolir la formule Rand (qui oblige le précompte des cotisations syndicales), et ce, tant sur la scène fédérale que québécoise. Nous avons aussi de quoi nous inquiéter. Et c'est pourquoi l'ALENA doit prévoir des règles semblables dans tous les pays adhérents afin d'assurer un traitement équitable, mais surtout respectueux des droits du travail. Il doit y avoir une base légale minimale dans chaque pays afin d'assurer le droit à la libre association, le droit à la libre négociation et en cas de non-respect, des mesures contraignante sévères doivent s'appliquer par exemple en imposant des droits compensateurs.

Comme vous le savez, Trump utilise la tactique de l'intimidation en imposant - ou menaçant de le faire - des droits compensateurs et des taxes antidumping sur plusieurs produits canadiens et québécois. Après le bois d'œuvre qui est tou-

jours frappé de droits aux environs de 20 %, le papier journal (Kruger 32 %) et surcalandré (Produits forestiers Résolu 17 %) y ont aussi goûté. Puis ça été la C-Series à laquelle s'est attaqué le gouvernement américain en voulant imposer des droits de près de 300 % ! Heureusement, les instances américaines ont fini par revenir à la raison en renonçant à ces taxes mais au passage, nous avons dû abandonner la propriété intellectuelle et le contrôle de la production de cet avion aux mains du géant de l'avionnerie Airbus. Des menaces ont aussi plané sur la production d'aluminium et d'acier canadiens, sur le taux de contenu américain dans les automobiles (les États-Unis voulaient imposer 50 % de contenu américains ce qui aurait entraîné la fermeture de plusieurs usines de pièces au Canada), sur l'abolition de la gestion de l'offre dans l'industrie agroalimentaire, exemption des taxes sur un seuil des ventes en ligne, etc. Comme vous le remarquez par cette énumération, voilà



Unifor se démarque une fois de plus à l'occasion de la 6^e ronde des négociations à Montréal

Le 23 janvier dernier, profitant que les négociations de l'ALENA se déroulaient à Montréal, vous avez été nombreux à répondre à notre invitation, et ce, malgré une température exécrable ! C'est important que nous passions nos messages et que les négociateurs de tous les pays constatent qu'ils ne sont pas dans une tour d'ivoire. Dehors, il y a des gens qui sont mobilisés et qui n'accepteront pas n'importe quel résultat. Et ce message, c'est avec vous, avec votre participation que nous pouvons le faire.

plusieurs secteurs où nous représentons des milliers de membres et c'est pourquoi, nous prenons une part aussi active à cette négociation.

L'avenir le dira, mais nous devons peut-être monter encore une fois aux barricades s'il advenait que le gouvernement canadien ait accepté un accord en demi-teinte où nos emplois et nos conditions de travail et de vie seraient menacés.

2. CAMPAGNE ÉLECTORALE 2018

Notre mobilisation se poursuit en vue des élections de l'automne au Québec. Il est important que nous nous en préoccupions d'autant plus que les sondages font la démonstration d'une tendance lourde en faveur de la Coalition Avenir Québec. Je vous rappelle que ce parti politique a prôné diverses mesures par le passé qui auraient pour effet soit de nous attaquer, soit de minimiser nos actions. Notamment, ils ont déjà demandé, à l'instar du parti Conservateur au fédéral, que nous ayons à rendre publiques nos données financières – comme si nous ne le faisons pas déjà auprès de nos membres ! On voudrait aussi nous interdire toutes dépenses qui ne seraient pas directement liées à la né-

gociation des conditions de travail. Pourtant, dans le passé, les syndicats ont de tout temps, exercé des pressions et mené des campagnes pour influencer les gouvernements et la population vers des actions progressistes, équitables et universelles. Abolition de la formule Rand et quoi d'autre encore pourrait nous être imposé. Et ceci ne concerne pas que nos organisations syndicales. Il faut se préoccuper tout autant de ce qu'un gouvernement de droite pourrait adopter comme politiques et mesures qui impacteraient nos vies à tous les niveaux : santé, éducation, fiscalité, filet social, immigration, etc. Ces partis prônent des gouvernements qui interviennent le moins possible dans l'économie et dans le développement des régions, laissant aux seules forces du marché et aux entreprises le soin d'y voir. Quelle place serait laissée pour des mesures visant à protéger notre environnement? Qu'advierait-il du système de santé? On pourrait craindre certainement une privatisation de certains services, tout comme d'ailleurs la privatisation des sociétés d'État comme Hydro-Québec, la SAQ ou Loto Québec, nous privant ainsi de précieux revenus. C'est du sérieux une élection et il faut y voir !





En route vers les élections - déploiement de la campagne d'Unifor

Comme vous le savez, nous avons élaboré une plate-forme ambitieuse à partir de vos suggestions que nous avons colligées dans le document portant sur nos revendications. Depuis le début de l'année, nous avons travaillé à bâtir des équipes dans les régions de Montréal, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Centre-du-Québec, Québec, Bas-du-Fleuve-Gaspésie, Saguenay-Lac-Saint-Jean et Côte-Nord. Ainsi ces équipes de bénévoles ont été formées de membres d'Unifor et elles travailleront, dans un premier temps, à bâtir une plate-forme de revendications régionales à partir du matériel que nous avons élaboré. L'étape suivante consistera à décider d'un plan d'action en vue d'interpeller les candidates et candidats des différents partis politiques et de publiciser les résultats de ces actions. Ce déploiement de notre campagne électorale est fait sous la coordination du comité d'action politique. Nous avons aussi sollicité le

service de l'éducation afin de développer une formation pour donner des outils et des conseils aux membres des différentes équipes régionales. Je crois réellement que nous avons une belle occasion de passer nos messages et de sensibiliser les futurs élus à nos préoccupations. En agissant simultanément dans plusieurs des régions, je suis d'autant plus persuadé que nous laisserons des traces au sein des organisations politiques.

La campagne au sein de nos sections locales

Si notre projet avec les équipes régionales est une bonne initiative, je crois que nous devons en faire plus auprès de nos membres. Il est de notre devoir et de notre responsabilité de les sensibiliser à l'importance d'une élection, à la valeur de nos revendications et à notre rôle comme citoyen. Les ateliers que nous tiendrons au cours de notre Conseil québécois porteront d'ailleurs sur ce sujet alors que nous nous questionnerons sur les meilleurs moyens de rejoindre nos membres et de partager les éléments de notre plate-

forme. Comment s'assurer que nos membres iront voter ? Les taux de participation qui chutent n'ont rien de réjouissant en ces temps où le cynisme est fort répandu envers la classe politique. Il s'agit de renverser la vapeur en faisant valoir qu'au-delà de cette image, il y a un vote à exercer qui est primordial, et ce, peu importe pour qui nous votons ! Je compte donc sur vous pour contribuer à cette discussion et mettre en place des moyens pour joindre vos membres au sein de vos sections locales.

RECOMMANDATION 1

Je recommande que les sections locales jouent un rôle actif afin de faire connaître les revendications de la plate-forme électorale d'Unifor et encouragent leurs membres à exercer leur droit de vote.

3. RÉACTIONS AU BUDGET QUÉBÉCOIS

C'est sans grande surprise que nous avons pris connaissance des mesures du dernier budget en mars dernier. Évidemment, cet exercice fait à la veille des élections n'aura surpris personne alors que des bons ont été donnés à presque tous les groupes de la société.

Sur une note plus positive, nous avons salué certaines des annonces dont l'importante somme allouée à la main d'œuvre et l'emploi soient 810 millions de dollars sur cinq ans. Avec les transformations majeures que vit le marché de l'emploi, il faut s'occuper de maintenir l'expertise et la compétence de notre main-d'œuvre par de la formation et des programmes de transition.

Nous avons aussi salué la décision de taxer les services intangibles of-

ferts par les entreprises étrangères. C'est une question d'équité fiscale entre les entreprises et c'est ce que nous demandons depuis des mois de toute manière. L'aide apportée à la presse écrite pour soutenir la transition vers le numérique est aussi une bonne mesure et répond là encore à une demande exprimée de soutenir l'ensemble de la presse écrite, mais nous pensons qu'elle demeure insuffisante pour assurer la survie et le maintien de médias d'information diversifiés et locaux.

Unifor a aussi bien accueilli les sommes allouées pour la diminution des coûts de transport aérien vers les régions. Cela fait partie de notre plate-forme.

Finalement, les mesures de soutien pour les régions dont certaines sommes sont prévues pour le secteur forestier ont été bien reçues.

4. LA DÉCISION D'UNIFOR DE SE RETIRER DU CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA ET LA SITUATION AU QUÉBEC AVEC LA FTQ

Comme vous le savez maintenant probablement toutes et tous, Unifor a décidé de se retirer des rangs du CTC à l'automne dernier, et ce, en raison d'un désaccord profond sur les règles qui encadrent le changement d'allégeance syndicale au sein de l'organisation. Je ne reviendrai pas en détail sur cette affaire, mais je vous rappelle que ce nous avons réclamé, c'est le respect du choix des travailleuses et travailleurs de changer d'allégeance. Il est aussi important de circonscrire ce conflit au niveau du CTC.

Car au niveau québécois, comme vous le savez, c'est la FTQ qui joue le rôle du CTC sur notre territoire, et ce, depuis 1993, année où un accord de « souveraineté-association » a été conclu afin de rapatrier au Québec les services dispensés par la centrale canadienne. La situation n'est pas du tout la même entre les syndicats affiliés au Québec. Considérant cela, le bureau de la FTQ a décidé de maintenir notre affiliation.

Je mentirais si je vous disais que nous n'en ressentons pas quelques répercussions. En effet, certains affiliés se montrent irrités par la situation puisque leur organisation siège aussi au CTC.

Quoi qu'il en soit, c'est la situation qui prévaut actuellement et à laquelle nous devons trouver une solution éventuellement.



TOUJOURS PLUS HAUT

Une stratégie sectorielle pour l'industrie de l'aérospatiale au Canada



L'INDUSTRIE DE L'AÉROSPATIALE EN PLEIN ESSOR

L'industrie de l'aérospatiale contribue grandement à l'économie du Canada depuis plusieurs décennies. Ce secteur de l'économie emploie une main-d'œuvre hautement qualifiée, crée des opportunités d'emplois de grande qualité et contribue de manière importante à l'innovation de technologies de pointe et à la recherche et au développement dont le Canada a besoin pour faire concurrence sur le marché mondial.

L'industrie commerciale de l'aérospatiale devrait croître de façon importante au cours des prochaines décennies. En effet, comme de plus en plus de personnes ont les moyens de se déplacer par transport aérien dans le monde et que les avions en service à l'heure actuelle approchent de leur fin de vie, les flottes devront être remplacées et renouvelées par de nouveaux modèles d'avion.

Le secteur de l'aérospatiale a un brillant avenir, mais comme dans le passé, elle doit être soutenue par des politiques ciblées et stratégiques qui encouragent le type d'environnement dont les entreprises de l'aérospatiale ont besoin pour croître et prospérer.

MAINTENIR L'AVANTAGE DE L'AÉROSPATIALE

Notre recherche montre que l'industrie de l'aérospatiale a été et continue d'être une force positive pour l'économie canadienne, y compris

sur le plan des emplois de grande qualité, de ses importantes contributions au produit intérieur brut (PIB), de l'intensité de ses exportations et de l'innovation des produits.

En même temps, la concurrence pour les emplois dans l'aérospatiale et l'accès aux investissements sont féroces entre les pays et les juridictions. Le Canada doit participer à cette concurrence de façon stratégique sans laisser tomber l'avantage de l'aérospatiale. Il est essentiel de maintenir les emplois de grande qualité, sûrs et bien rémunérés et de faire en sorte que des avantages concrets soient redirigés au gouvernement lorsque des investissements sont faits dans l'industrie ou une compagnie en particulier.

LE MOMENT EST VENU

Les entreprises de l'aérospatiale bâtissent leurs bassins de talents et leurs chaînes d'approvisionnement aujourd'hui afin d'être prêtes pour l'assaut de nouvelles commandes et les opportunités de remplacement des flottes qui se dessinent. Il n'est pas suffisant d'attirer les contrats au Canada à tout prix. Nous devons maintenir l'avantage de l'aérospatiale et nourrir une industrie qui est en plein essor. Des efforts peuvent être déployés à tous les paliers gouvernementaux (plusieurs en partenariat avec l'industrie, les syndicats et le milieu universitaire) pour assurer le succès continu de l'industrie pour l'avenir.



unifor.org/politiqueaerospatiale



5. ÇA BOUGE DANS LE SECTEUR AÉROSPATIAL

Le moins que l'on puisse dire, c'est qu'il y a de l'action dans ce secteur. Nous sommes résolument proactifs alors que nous nous imposons de plus en plus comme un acteur incontournable. Et il est important que nous nous en occupions, car les enjeux sont majeurs pour nos membres. Il faut savoir que l'industrie aérospatiale est en essor présente-

ment car les flottes d'avion partout dans le monde prennent de l'âge et doivent être renouvelées et que davantage de gens prennent l'avion. C'est pourquoi nous nous devons de demeurer à l'avant-plan en conservant et améliorant continuellement notre expertise et nos compétences. Et je dois dire que les sections locales de ce secteur le comprennent très bien et y travaillent avec cœur.

TOUJOURS PLUS HAUT Une stratégie sectorielle pour l'industrie de l'aérospatiale au Canada

NOS BESOINS

Unifor et le Conseil industriel de l'aérospatiale ont plusieurs recommandations sur les manières de renforcer l'industrie et de maintenir les avantages qu'elle a historiquement offerts aux Canadiennes et Canadiens et à l'économie du pays. En voici un certain nombre :

1. Pouvoir de levier du gouvernement

- a) Renforcer le Fonds pour l'innovation stratégique en y incluant des partenariats proactifs entre les différents paliers gouvernementaux, les intervenants du secteur privé, les organisations syndicales et les institutions de recherche.
- b) Imposer des conditions fermes et applicables liées aux investissements du gouvernement pour s'assurer que ces derniers permettent la création d'emplois, le développement des compétences et des investissements intérieurs en biens d'équipement.
- c) Utiliser le pouvoir des dépenses gouvernementales pour susciter un développement additionnel de l'aérospatiale en faisant des acquisitions de fournisseurs canadiens, en renforçant les retombées industrielles régionales et en mettant en œuvre une politique nationale de maintenance, de réparation et de remise en état.

2. Améliorer le perfectionnement et la planification de la main-d'œuvre

- a) Investir largement dans la formation et le développement professionnel des travailleuses et travailleurs pour soutenir les apprentissages dans l'aérospatiale et le perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre actuelle.

- b) Former la prochaine génération de travailleuses et travailleurs de l'aérospatiale en développant des programmes de préapprentissage, des stages rémunérés et des programmes de mentorat en partenariat avec des entreprises de l'aérospatiale pour bâtir la capacité et l'expérience de la prochaine génération de travailleuses et travailleurs dans toute l'industrie.

3. Maintenir la qualité des emplois

- a) Renforcer les normes d'emploi fédérales et provinciales et offrir un salaire égal et des avantages sociaux aux travailleuses et travailleurs temporaires tout en prévoyant une responsabilité conjointe en cas de violations des normes d'emploi lorsque des agences de placement temporaire sont impliquées.
- b) Étendre les droits des travailleuses et travailleurs, les droits à la mobilité et les protections sociales à tous les travailleurs étrangers temporaires au pays afin d'uniformiser les règles du jeu.

4. Créer un conseil intersectoriel du développement de l'aérospatiale

- a) S'appuyer sur les actions proposées dans ce document en créant un conseil intersectoriel de l'aérospatiale qui réunit des intervenants de l'industrie afin d'identifier les principaux défis à relever et d'élaborer des solutions concrètes.

Pour lire la version complète du document stratégique d'Unifor, vous pouvez le télécharger à l'adresse unifor.org/fr/politiqueaerospatiale



unifor.org/politiqueaerospatiale



C'est d'ailleurs avec cet objectif en tête que le Conseil industriel de l'aérospatial a développé, avec l'aide et le soutien des sections locales du secteur et de la recherche, un document de politique intitulé « Toujours plus haut ». Ce document a été lancé le 12 avril dernier et suivi par une semaine intensive de lobby sur la colline parlementaire à Ottawa afin de la présenter aux élus. Nous avions du Québec, trois équipes composées de 10 personnes au total

qui ont ainsi participé à 32 rencontres en trois jours, c'est considérable. Je tiens à féliciter le travail de préparation qui a été fait pour cette semaine de lobby.

L'accueil face à notre politique a été largement favorable alors que plusieurs députés se sont engagés à la partager au sein de leur caucus et à la consulter pour éventuellement s'en inspirer. Certains ont demandé à être invités lors du colloque que le Conseil industriel de l'aérospatial prépare et qui sera tenu en novembre prochain. On peut réellement le dire, cette semaine de lobby a été un franc succès et c'est tout à votre honneur.

Nous allons poursuivre le travail à d'autres niveaux alors qu'une rencontre est prévue avec la ministre de l'Économie, de la Science et de l'Innovation, Dominique Anglade le 22 mai prochain. Je précise aussi que nos sections locales du secteur ont présenté cette politique aux représentants de leur employeur respectif lors du lancement en avril.

J'invite les gens à prendre connaissance de cette politique au : www.uniforquebec.org/politiqueaerospatiale2018

Sur une note moins réjouissante, je ne peux passer sous silence la menace que fait planer sur nos emplois la décision de l'Association internationale des machinistes et travailleurs de l'aérospatiale (AIMTA) de réclamer du travail normalement fait par nos membres. Je dois vous rappeler qu'en novembre dernier, Bombardier a annoncé que la finition des avions d'affaires Global 7000 serait faite au Centre de finition de Montréal où nous représentons les travailleuses et travailleurs. Ainsi, en plus de consolider les 1500 emplois déjà existants, plus de 1000 autres seront créées, ce qui est une excellente nouvelle! Le problème, c'est que nous manquons d'espace et c'est pourquoi une partie du travail devra être effectuée dans un autre établissement de Bombardier où le Syndicat des machinistes représente des membres. Bien que la finition des avions Global 7000 relève clairement de notre accréditation, l'autre syndicat veut tenter de s'approprier ces emplois en prétendant que leur accréditation doit primer, ce qui est absolument inacceptable ! Nous avons tenté de discuter avec l'AIMTA afin de trouver une issue à ce dossier, et ce, sans résultat. Une chose est claire, nous mettrons tous les efforts pour défendre notre juridiction et notre accréditation, de cela, vous pouvez en être convaincu. Mais dans l'intervalle, nous sommes tout de même inquiets car cette situation pourrait entraîner l'annulation pure et simple du projet alors que Bombardier ne veut pas se retrouver dans une guerre entre les deux orga-

nisations syndicales. En réaction, l'entreprise pourrait décider de déménager le projet ailleurs aux États-Unis ou en Ontario, ce qui serait vraiment dommageable non seulement pour nos membres mais tout autant pour la vitalité de ce secteur important de l'économie montréalaise.

6. COALITION POUR LA CULTURE ET LES MÉDIAS

Nous sommes partie prenante de cette coalition qui regroupe des organisations dans le milieu culturel et médiatique et qui représentent des centaines de milliers de personnes, tant au Québec qu'ailleurs au Canada. Essentiellement, nous demandons à ce que des politiques claires et équitables soient mises en place pour affronter la profonde mutation que vit le monde de la culture, des communications et des médias. Le récent débat sur le traitement fiscal de Netflix en comparaison aux entreprises canadiennes et québécoises qui doivent prélever les taxes sur leurs produits et services alors que Netflix n'a pas à le faire n'est qu'une des injustices auxquelles est soumise notre industrie. Et c'est sans compter les nombreux défis que représentent les nouvelles façons de consommer tant la culture que les médias en général. Je vous invite à prendre connaissance du manifeste lancé à l'automne dernier et que nous avons placé en encadré. Vous êtes aussi invités à exprimer votre appui à cette démarche en consultant le www.manifestepourla-culture.info.

RECOMMANDATION 2

Je recommande que les sections locales encouragent leurs membres à appuyer cette campagne en allant sur le site: www.manifestepourla-culture.info.

LE MANIFESTE

Le milieu de la culture et des communications vit des bouleversements successifs depuis plus de 20 ans. La dématérialisation du contenu, l'arrivée d'Internet et du commerce électronique ainsi que les changements dans les habitudes de consommation des citoyens ont profondément déséquilibré l'écosystème culturel et médiatique. Un déséquilibre qui s'est accentué ces dernières années en raison de la concurrence inéquitable engendrée par l'inaction de nos décideurs face à l'émergence de géants sur Internet.

D'une part, des multinationales (Google, Apple, Facebook, Amazon, Netflix, Spotify, etc.) offrent des services permettant d'accéder à une multitude de contenus, mais sans être soumises aux mêmes règles que les entreprises québécoises et canadiennes en matière de fiscalité, de taxation et de réglementation. D'autre part, des fournisseurs d'accès Internet (FAI) et des fabricants d'appareils électroniques donnent accès à la musique, aux productions audiovisuelles et aux livres numériques, sans contribuer à financer la création dont ils tirent profit.

La popularité de ces appareils et services a modifié le partage des revenus générés par nos contenus culturels et d'information. Ce ne sont plus majoritairement les créateurs, producteurs, éditeurs et diffuseurs qui récoltent les gains reliés aux productions dans lesquelles ils ont investi, mais de nouveaux intermédiaires de l'ère numérique qui n'ont aucune obligation par rapport au financement du contenu et à sa diffusion. Face à ce constat et après des années de laisser-faire des gouvernements, nous croyons qu'il est temps d'agir pour permettre aux entreprises culturelles et médiatiques de retrouver la stabilité essentielle à leur succès.

Nos organisations représentent plusieurs centaines de milliers d'artistes et artisans (acteurs, auteurs, techniciens, journalistes, libraires, musiciens, documentaristes, réalisateurs, etc.), éditeurs, sociétés de gestion de droits, producteurs et citoyens préoccupés par l'avenir de l'industrie de la culture et des communications au Québec et au Canada. Nous nous unissons pour demander, d'une seule voix, que nos gouvernements interviennent sans tarder afin de solidifier les assises de notre écosystème culturel et médiatique, qui génère – faut-il le rappeler – 3,3 % du PIB du Canada et 4,4 % de celui du Québec.

Au moment où le gouvernement fédéral prépare une réforme de ses lois et politiques en matière de culture et de communications – ainsi qu'un réexamen de la *Loi sur le droit d'auteur* – et où

le gouvernement du Québec revoit sa politique culturelle et sa stratégie numérique, nous réclamons que nos décideurs prennent leurs responsabilités afin de nous doter des outils nécessaires au rayonnement de notre culture et de nos médias à l'ère numérique. Nous traversons une période charnière. Les décisions qui seront prises dans les prochaines semaines et les prochains mois revêtent une importance capitale. Pour réellement soutenir et assurer la pérennité de l'industrie culturelle et médiatique, nos gouvernements doivent faire preuve d'audace, mais également de prudence, car il faut en quelque sorte rénover les fondations de notre maison, tout en préservant ce qui a été construit. Pour y parvenir, nous croyons que nos dirigeants doivent mettre de l'avant les trois principes suivants :

Continuité

D'abord, nos gouvernements doivent agir dans la continuité. L'adaptation à l'environnement numérique actuel ne doit pas être un prétexte pour mettre de côté la philosophie d'intervention qui a permis le développement de notre culture et de nos médias. Les mesures réglementaires existantes doivent donc être revues pour encourager non seulement la création, mais également la diffusion et la découvrabilité de contenus qui nous ressemblent, la diversité des expressions culturelles et de l'information, ainsi que la vitalité de la langue française. La réglementation doit aussi être étendue à toutes les entreprises offrant des produits culturels ou d'information au Canada grâce à Internet. Il faut éviter de céder à la tentation de déréglementer : notre identité nationale et notre souveraineté culturelle en dépendent.

Équité

Nos gouvernements doivent également mettre à jour les lois et politiques en vigueur pour que les entreprises canadiennes et étrangères soient traitées équitablement en matière de fiscalité, de taxation et de réglementation, dès lors qu'elles transigent avec des consommateurs québécois et canadiens. Qu'il s'agisse de services en ligne ou de médias traditionnels (radio, télévision, journaux), toutes les entreprises devraient payer leur juste

part de taxes de vente et d'impôts, en plus de se soumettre à la réglementation – tant en matière de financement que de mise en valeur des contenus canadiens. Cette symétrie des obligations est cruciale dans le contexte actuel de prolifération de nouveaux services et plateformes numériques.

Soutien

Enfin, nous réclamons que les mesures mises en place par les gouvernements soient adaptées pour maintenir un écosystème de la culture et des communications fort, capable de développer nos talents et notre contenu dans un contexte de concurrence mondiale. Il est illusoire de penser que les centaines de milliers d'emplois générés par les entreprises culturelles et médiatiques au Canada puissent reposer uniquement sur l'exportation et les coproductions. Il faut mettre à profit tous les leviers disponibles – législatifs, réglementaires, fiscaux et financiers – pour assurer la vitalité de notre industrie, d'abord sur la scène nationale, puis à l'international.

Une richesse collective à préserver

Pour conclure, nous voulons que la culture et les médias québécois et canadiens traversent avec succès la période de transformation en cours et continuent encore longtemps à nous enrichir collectivement, tant du point de vue artistique que sur le plan économique.

Les contenus produits ici, qu'ils divertissent, émeuvent, informent ou passionnent, sont grandement appréciés du public. Peu importe la technologie employée pour les diffuser, ils contribuent à notre identité et constituent également un important facteur d'intégration et de cohésion sociale.

Il est primordial que nos gouvernements reconnaissent que la production culturelle et d'information est une richesse collective. Ce n'est pas une marchandise comme les autres. Il faut la protéger, encourager son développement et favoriser son accessibilité afin qu'elle puisse rayonner dans le nouvel environnement numérique.

Nous demandons à Québec et Ottawa d'agir sans plus attendre – dans la continuité, l'équité et le soutien – pour aider l'industrie à surmonter les difficultés actuelles et faire en sorte que les généra-

tions futures puissent toujours regarder, écouter et lire des contenus qui soient le reflet de la diversité de nos communautés.

7. INTERVENTION DEVANT LE CRTC

Dans un même ordre d'idées, nous avons déposé un mémoire au Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications du Canada (CRTC) au début de décembre dernier appelant des mesures pour encadrer les nouveaux joueurs dans l'industrie de la culture et des médias au Canada. L'augmentation de l'écoute via Internet contribue à une diminution des revenus pour les médias traditionnels qui doivent par ailleurs suivre les règles auxquelles la nouvelle concurrence n'est pas soumise. L'intervention d'Unifor est disponible au www.uniforquebec.org/crtcdecembre2018.

8. SOUTIEN AUX MESURES POUR LE GROUPE CAPITALES MÉDIAS

Le 14 décembre dernier, nous avons salué cette annonce du gouvernement québécois qui injectera 10 millions de dollars dans l'entreprise afin de soutenir le virage technologique essentiel à prendre pour assurer l'avenir des emplois.

Comme je l'ai indiqué à ce moment, nous sommes préoccupés par le maintien d'une presse écrite vivante, diversifiée et régionale. Et bien qu'on se réjouit de l'investissement pour nos membres qui travaillent dans les médias de ce groupe, c'est toute la presse écrite qui a besoin d'aide, c'est pourquoi nous devons nous doter d'une stratégie globale.

Nous avons profité de l'occasion pour interpeler les deux paliers de gouvernements afin qu'une action concertée en la matière soit mise en place. Groupe Capitales Médias est propriétaire des journaux Le Soleil (Québec), Le Droit (Ottawa), Le Nouvelliste (Trois-Rivières), Le Quotidien et Progrès du Saguenay Dimanche (Saguenay-Lac-Saint-Jean), La Tribune (Sherbrooke) et la Voix de l'Est (Granby). Unifor et la section locale 145 représentent 95 membres à la Tribune et une quarantaine au Progrès Saguenay-Dimanche.

Exemples de mesures qui pourraient être mises en application

Déjà, en décembre 2016, l'unité syndicale de La Tribune, membre de la section locale 145 d'Unifor, proposait des actions concrètes par la mise en place d'une aide transitoire aux médias régionaux pour permettre d'affronter les défis liés au virage numérique. On justifiait ce programme d'autant plus que contrairement à la télévision, la presse écrite est très peu financée par l'État. Ce soutien aurait notamment pu se composer :

- d'un crédit d'impôt remboursable sur la masse salariale dans le but d'encourager le maintien des emplois et la production de contenu québécois.
- d'un soutien à l'adaptation à la mise en marché afin de favoriser les projets de développement d'affaires en publicité et de contrer l'exode d'investissements vers Google et Facebook (qui ne paient pas de taxes à la consommation au Québec et qui ne produisent pas de contenus d'information destinés aux Québécois).



9. SOLIDARITÉ SYNDICALE AVEC LES LOCKOUTÉS D'ABI

Je tiens à souligner la grande générosité dont vous avez fait preuve à l'endroit de nos collègues de la section locale 9700 des Métallos qui ont été mis en lock-out chez ABI. J'ai profité de la tournée du directeur québécois pour vous lancer un défi et c'est avec empressement que vous y avez répondu, je vous en remercie. J'ai aussi profité de notre passage à Trois-Rivières pendant la tournée pour rendre visite aux lockoutés sur leur ligne de piquetage en compagnie des sections locales de la région. J'ai alors remis un premier don de 11 150 \$ qui provenait des sections locales du Saguenay-Lac-Saint-Jean. Depuis, d'autres sections locales ont manifesté leur

soutien. Et je veux souligner la contribution extraordinaire de la section locale 1937 (SNEAA) d'Unifor dont les membres et la section locale fournissent pas moins de 22 000\$/semaine ! C'est réellement considérable et il faut saluer le geste ! Je veux aussi saluer la section locale 184 qui donne 2 000 \$ /semaine à leurs consoeurs et confrères d'ABI. Nous recevons encore des chèques au bureau de Montréal (et je vous demande d'ailleurs de nous les acheminer afin que nous puissions tenir le compte) et il n'est pas trop tard pour faire une donation si ce n'est déjà fait. Vous le savez, le nerf de la guerre dans un conflit de travail c'est l'argent alors c'est important de se manifester.

Historique du conflit chez ABI

En pleine nuit, le 11 janvier dernier, les 1 030 salariés d'ABI ont été mis en lock-out par leur employeur (Alcoa qui possède 74,9 % de l'usine et Rio Tinto qui en possède 25,1 %). Même si les négociations étaient difficiles, les parties se parlaient. C'est pourquoi l'arrêt de deux des trois séries de cuves a surpris alors que le syndicat n'a même pas eu l'occasion d'expliquer la position des travailleurs suite à un deuxième refus d'une offre patronale. Arrêter des cuves, ce n'est pas le genre de geste qui s'improvise, cela implique une préparation et des coûts de plusieurs dizaines de millions de dollars. C'est pourquoi les membres de la section locale 9700 se demandent si d'autres motifs ne seraient pas à l'origine du conflit, comme la baisse des coûts d'électricité pour Alcoa qui est en demande à ce sujet et pour Rio Tinto, la hausse des prix de l'aluminium. Nous apprenions récemment la nomination de Lucien Bouchard comme médiateur spécial, c'est à suivre.

10. CAMPAGNE « LES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES ONT DES DROITS »

Je sollicite votre appui envers la campagne “**Les travailleuses domestiques ont des droits**”. Cette campagne a été lancée par la Centre international de solidarité ouvrière (CISO) (dont nous sommes membres) et le Comité québécois femmes et développement de l’AQOCI. Elle vise à amener le Canada à ratifier la Convention 189 de l’Organisation internationale du travail (OIT) sur les droits des travailleuses domestiques.

Une pétition est sur le site du Parlement canadien et nous souhaitons obtenir le plus de signatures possible d’ici le 16 juin prochain, Journée internationale des travailleuses domestiques.

La situation des travailleuses domestiques est complexe et délicate puisque comme vous le savez, il est difficile de faire respecter des droits lorsque nous parlons majoritairement de personnes migrantes. Unifor s’est engagé à faire circuler l’information relative à cette campagne en encourageant le plus de personnes possible à signer cette pétition. Je vous en demande autant.

RECOMMANDATION 3

Je recommande que toutes les sections locales encouragent leurs membres à signer la pétition pour la ratification, par le gouvernement canadien, de la Convention 189 de l’Organisation internationale du travail (OIT) sur les droits des travailleuses domestiques.



11. SECTEUR DU RAIL

Rafraîchissement de la flotte de Via Rail

Comme vous avez dû le voir dans les commerciaux à la télévision et dans les nouvelles, Via Rail a annoncé qu’elle allait procéder à la rénovation de plusieurs de ses voitures de train afin de satisfaire davantage la clientèle. Une partie de ces travaux est déjà assurée par nos membres, mais une autre part sera faite par l’usine de Bombardier Transport située à Lapocatière ainsi que chez Cad Industries Ferroviaires. Nous sommes à étudier la situation afin de voir si nous ne serions pas en mesure de récupérer une partie de ce travail, qui devrait normalement relever de nos membres. Il y a une question de disponibilité de main-d’œuvre et surtout d’espace pour pouvoir accomplir le travail. C’est à suivre.

Campagne contre le projet de loi C-49

Le travail se poursuit avec cette campagne alors que nous rencontrons énormément de résistance. Nous devons nous assurer de continuer nos représentations afin de faire modifier le projet de loi qui prévoit notamment de mettre des caméras en continu dans les cabines de pilotage des locomotives.

D) Négociations

Nous avons réglé des dossiers de négociation qui touchent de très grands groupes de membres au cours des derniers mois. Deux groupes important du secteur des télécommunications ont récemment conclu des ententes : employées de bureau de Bell ainsi que les techniciennes et techniciens chez Bell Solutions techniques (BST). Tout dernièrement, nous avons aussi conclu le renouvellement du contrat modèle de l'industrie papetière dans l'Est du Canada. Au moment de la rédaction du présent rapport, les membres étaient en train de se prononcer dans le cadre de plusieurs assemblées.

1. BELL - EMPLOYÉES DE BUREAU

Les employées de bureau chez Bell Canada ont ratifié une convention collective de quatre ans qui contribuera à améliorer les conditions de travail et la sécurité d'emploi de près de 5 000 travailleuses et travailleurs.

La nouvelle convention collective comprend entre autres des hausses salariales 1,75 % les deux premières années et de 2 % les deux suivantes ainsi que des protections contre l'érosion des emplois et la sous-traitance alors que plus de 600 postes ont été ajoutés à l'unité de négociation. Sachant qu'au cours des dix dernières années, le nombre d'emplois de l'unité a chuté de moitié en raison d'une stratégie patronale

concertée visant à réduire la main-d'œuvre, on comprend qu'il s'agissait de l'une des priorités de cette négociation.

Nos membres ont aussi obtenu un congé payé en cas de violence conjugale et dix postes d'intervenantes auprès des femmes. Rappelons qu'à l'instar du réseau des déléguées et délégués sociaux, les intervenantes auprès des femmes sont formées pour défendre et assister des personnes confrontées à des actes de violence, d'intimidation, etc.

La santé mentale au travail a aussi été un enjeu important soulevé pendant les négociations et nous avons réussi à faire reconnaître l'importance d'instaurer une culture en milieu de travail qui fait la promotion et améliore la santé mentale de toutes les employées.

Je tiens à mentionner la mobilisation de ce groupe qui a usé de beaucoup d'imagination tout au long du processus de négociation pour mobiliser ses membres.

Je tiens aussi à préciser que la nouvelle convention collective est la première pour près de 300 membres chez Bell ExpressVu LP qui ont réussi à syndiquer leur lieu de travail en se joignant à Unifor en 2016.



Les négociations ont commencé le 3 octobre 2017 et une entente a été conclue le 24 janvier 2018. Les membres ont voté à 73 % en faveur de l'entente. Le personnel de bureau chez Bell est représenté au Québec par les sections locales 6000, 6001, 6002 et 6003.

2. SECTIONS LOCALES MULTIPLES BST – TECHNICIENNES ET TECHNICIENS

Après plus de deux mois de négociation intensive, les membres chez Bell Solutions techniques (BST) ont ratifié une entente de principe conclue entre les parties en février dernier. Il faut d'entrée de jeu que je souligne que le pourcentage d'acceptation assez peu élevé s'explique principalement par un climat de relations de travail très difficile. Il s'agit malgré tout d'une bonne entente qui devrait aider à améliorer les conditions de travail, tant au niveau des revenus que du normatif.

La santé mentale au travail a été un élément important dans cette négociation et ici aussi nous avons réussi à faire reconnaître l'importance de s'en préoccuper.

Les négociations ont commencé le 6 décembre 2017 et une entente de principe a été conclue le 5 février 2018. Unifor compte environ 2 300 membres chez BST au Québec qui sont représentés par les sections locales 77Q, 78, 79, 80, 81, 93, 98 et 176 d'Unifor.

Voici quelques-unes des améliorations de cette nouvelle convention collective :

- 100 % des employés de BST auront maintenant le statut de permanent;

- Tous les salariés temporaires existants sont convertis à un statut de permanent auxiliaire avec une augmentation de la contribution de l'employeur aux avantages sociaux de 10 %;
- Augmentation de la contribution de l'employeur aux avantages sociaux pour les salariés permanents à temps plein et les permanents auxiliaires protégés à un ratio de 75 % par l'employeur et 25 % par le salarié;
- Reclassement de plusieurs salariés permanents auxiliaires existants à permanent à temps plein;
- Garantie d'un minimum de 60 % de permanents à temps plein dans toutes les localités du Québec (par rapport au pourcentage de temporaires);
- Augmentation de la banque de temps de 100 heures pour tous les salariés;
- Diminution des heures supplémentaires forcées;
- Offre de départ volontaire;
- Augmentations de salaire de 12 % sur quatre ans;
- Congé payé en cas de violence conjugale;
- Maintien de l'entente tripartite qui assure que le travail soit fait par nos membres de BST au lieu de sous-traitants.

BST s'occupe de l'installation et de la réparation des équipements et services résidentiels de Bell.



3. CONTRAT MODÈLE INDUSTRIE DES PÂTES ET PAPIERS DE L'EST DU CANADA

Nous nous sommes entendues avec la compagnie cible, Produits forestiers Résolu (PFR) sur un projet de renouvellement du contrat modèle de l'industrie des pâtes et papiers de l'Est du Canada pour un contrat de 4 années.

Au nombre des gains obtenus, mentionnons:

- Des augmentations salariales de 2 % les deux premières années et 2,5 % les deux suivantes;
- Des ajustements salariaux pour membres de la production de l'ordre de 0,40 \$/heure;
- Des ajustements pour les salariés de métiers de 0,75 \$/heure à partir du 1^{er} mai 2018, et de 0,50 \$/heure à partir du 1^{er} mai 2021;
- Bonification du régime de retraite et des assurances;
- Progression des salaires est modifiée afin qu'un salarié qui atteint 1000 heures reçoive 100 % du salaire;
- 0,02\$/heure au Fonds communautaire canadien (FCC) d'Unifor.

Ce nouveau contrat établira la structure monétaire des négociations dans les autres usines de pâtes et papiers en Ontario, au Québec et en Atlantique. Au total, quelque 15 000 membres seront touchés par le contrat type.

4. SECTION LOCALE 62

Services Paramont

Un premier contrat de travail a été signé avec l'employeur Les Services Paramont Inc., qui est un sous-traitant en entretien ménager pour le Marriott Aéroport. Malheureusement, peu de temps après cette négociation, nous apprenions que le Marriott – qui est le véritable employeur – mettait fin au sous-contrat, ce qui a entraîné la mise à pied de la cinquantaine de nouveaux membres. Nous sommes actuellement en train de contester juridiquement cette manœuvre qui visait de manière évidente à se débarrasser du syndicat.

Hôtel Marriott Aéroport

Il s'agit ici aussi d'un nouveau groupe dont les membres ont entériné leur nouveau contrat de travail dans une proportion de 92 % en décembre dernier.

Voici quelques-uns des faits saillants de l'entente :

- Contrat de trois ans (1^{er} décembre 2017 au 30 novembre 2020);
- 9 % en augmentation salariale en plus d'ajustements pour le département de la cuisine et les auditeurs de nuit;
- Intervenante auprès des femmes;
- Temps de libération syndical payé par l'employeur;
- Garantie d'heures de travail;
- Amélioration des règles de temps supplémentaire;
- Quatrième semaine de vacances après huit ans de service;
- Quatorze congés chômés payés;
- Neuf journées de maladies payées;
- Implantation d'un régime d'assurance longue durée;
- Fonds de justice sociale;
- Congés-éducation payés.

Nous représentons environ 90 membres à l'hôtel Marriott de l'aéroport.

5. SECTION LOCALE 1044

Gecko

Les membres de la section locale 1044 d'Unifor à l'emploi de Gecko Alliance ont récemment ratifié les termes de leur nouvelle convention collective. Au nombre des points saillants, mentionnons ceux-ci :

- Convention collective de trois ans avec des augmentations de salaire de 0,70 \$/heure la première année, 0,50 \$/heure la deuxième année et 0,50 \$/heure la troisième ;
- Augmentation de la contribution de l'employeur au régime d'assurance collective qui passe à 55 % dès le 1^{er} mars 2018 ;

- Contribution au programme de congés-éducation payés (CEP) à raison de 3 500 \$ par année ;
- Bonification de primes : formateur à 1,50 \$/heure et quart de soir à 1 \$/heure ;
- Plusieurs changements aux clauses qui portent sur le normatif ont aussi été conclus.

L'employeur Gecko Alliance est basé à Québec. Il emploie plus d'une centaine de membres d'Unifor affectés à la fabrication des contrôles, des claviers, des pompes et de divers accessoires pour spas.

Cummins

C'est dans une proportion de 94,4 % que les membres de l'unité Cummins ULC ont accepté l'entente de principe présentée, dont voici quelques faits saillants:

- Nouvel horaire de soir de 4 X 10 heures introduit en projet-pilote;
- Augmentation de l'indemnité pour les chaussures de sécurité à 325 \$;
- Possibilité de cumuler l'indemnité pour l'achat d'outils de 600 \$ sur deux années pour faire l'achat de matériel plus dispendieux;
- Dix journées de maladie, dont deux journées qui peuvent être prises pour des motifs personnels;
- Amélioration du programme des vacances;
- Mise en place d'un nouveau régime d'assurance collective au choix des salariés proposant trois différents plans qui couvrent l'invalidité courte durée de 26 semaines à 90 %, médicaments, paramédicaux, invalidité longue durée et soins dentaires.

Le contrat de travail est d'une durée de trois ans et prévoit des augmen-

tations annuelles de 2 % ainsi qu'un boni de signature de 250 \$.

Les 35 membres dans cette unité sont des mécaniciens, inspecteurs certifiés, hommes de services sur la route et commis aux pièces d'un concessionnaire Cummins de la région de Québec. Ils sont affectés à la réparation et à l'entretien de différents types de moteurs Cummins.

Julien inc.

C'est dans une proportion de 95 % que les membres ont entériné une entente de principe qui, en plus de consolider les acquis des travailleurs, comporte plusieurs améliorations normatives et des gains monétaires. Pour en nommer que quelques-uns :

- Augmentation du salaire moyen de 3 % annuellement ;
- Maintien du salaire en déplacement, et ce, sans limite de temps ;
- La 5^e semaine de vacances acquise après 20 ans plutôt que 22 ans ;
- Une journée additionnelle de congé personnel ;
- Possibilité d'achat de vêtements de travail à même une allocation annuelle cumulable ;
- Boni de signature.

La nouvelle convention est rétroactive au 1^{er} novembre 2017 et se terminera le 31 octobre 2020.

Julien Inc. est situé à Québec et emploie actuellement 110 travailleurs. Cette entreprise fabrique des cuisines commerciales en acier inoxydable ainsi que divers produits destinés au marché résidentiel et industriel.

6. SECTION LOCALE 4511

Mercedes-Benz

Après 21 mois de lutte pour faire respecter leurs droits, les salariés de l'unité Mercedes-Benz de Montréal-Est ont obtenu leur premier contrat de travail au terme d'un arbitrage de première convention.

Le contrat, qui entre en vigueur le 1^{er} décembre 2017, prévoit des augmentations de salaire substantielles dès la première année allant jusqu'à 9 \$/heure pour certains travailleurs ainsi qu'une augmentation de 2,5 % la deuxième année. Un partage 50/50 des coûts d'assurances collectives, une journée fériée supplémentaire, un régime de retraite progressive ainsi qu'une prime de soir, le cas échéant, ont aussi été accordés. De plus, les salariés obtiennent au terme de la convention, quatre journées de maladie et deux journées mobiles.

Ainsi, malgré les arguments de l'employeur, l'arbitre Claire Brassard a maintenu l'ensemble des clauses qui caractérisent les conventions collectives du secteur automobile négociées par la section locale 4511 d'Unifor.

Je tiens à remercier les sections locales et les membres qui nous ont donné un coup de main dans ce dossier, notamment en participant à une manifestation éclair en septembre dernier.

7. SECTION LOCALE 3000Q

Serres Toundra

Les membres de cette nouvelle unité ont adopté leur premier contrat de travail collectif dans une proportion de 66 %. Malgré le taux d'acceptation qui exprime plutôt les démêlés juridiques que nous avons vécus en raison de la présence d'un

syndicat indépendant, il s'agit d'un bon premier contrat de travail. Les nouvelles dispositions vont permettre de maintenir un niveau de stabilité de la main d'œuvre en diminuant le taux de roulement.

Au nombre des faits saillants de cette première convention collective, mentionnons :

- Contrat de trois ans avec une possibilité de prolongation si l'employeur réalise des investissements prévus pour les phases deux et trois ;
- Augmentation des salaires de 3,3 % la première année rétroactivement et 1,5 % pour les deux autres;
- Ajout de plusieurs primes pour les cueilleurs et emballeurs qui assureront un salaire horaire moyen de 20 \$;
- Temps supplémentaire après l'horaire normal de travail;
- Ajout d'un congé mobile;
- Contribution au programme de congés-éducation payés (CEP);
- Etc.

L'employeur Serres Toundra emploie environ 110 membres d'Unifor affectés à la production de concombres. Le syndicat Unifor a obtenu l'accréditation syndicale en juin 2017. Des projets de développement supplémentaires pourraient être mis en œuvre prochainement, ce qui ferait augmenter le nombre des emplois pour la région.

8. SECTION LOCALE 698

TW Distribution

C'est dans une proportion de 100 % que les membres de l'unité TWD de la section locale 698 ont entériné une entente de principe conclue entre les parties en janvier dernier.

Au nombre des faits saillants, mentionnons un contrat de trois ans avec des augmentations de 3,5 %, 2 % et 2 %. Il y a eu quelques modifications au niveau des clauses normatives dont une flexibilité de l'horaire pour les besoins familiaux, une modification de l'horaire pour certains postes, ainsi qu'une lettre d'entente afin de prévoir les impacts d'horaire lors des travaux de réfection du Tunnel Louis-Hippolyte Lafontaine. L'instauration d'une carte médicaments ainsi qu'un nouveau régime de retraite à cotisation déterminée avec un maximum de 5 % de participation de l'employeur si l'employé y participe.

L'entrepôt est situé à Longueuil et emploie 47 employés syndiqués.

9. SECTION LOCALE 510

Autobus Longueuil

Une entente de principe a été conclue avec cet employeur en janvier dernier et prévoit un contrat de deux ans soit du 1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2019, avec des augmentations salariales de 2,3 % rétroactivement au 1^{er} juillet 2017 et de 2,25 % au 1^{er} juillet 2018.

Je rappelle que cet accord est intervenu alors qu'un mandat de grève à 98 % avait été accordé par les membres au début de décembre dernier. Le nœud du problème concernait la position de l'employeur qui ne voulait pas offrir plus que l'augmentation de l'indice du coût de la vie. L'unité syndicale représente une soixantaine de chauffeurs d'autobus scolaires et une dizaine de mécaniciens affectés à l'entretien des véhicules. Ils desservent les écoles primaires et secondaires de la commission scolaire Marie-Victorin sur la Rive-Sud de Montréal.

Quatre Glaces

C'est dans une proportion de 88 % que les membres de l'unité ont accepté l'entente de principe présentée par le comité syndical. Au nombre des faits saillants, il faut mentionner le salaire d'entrée qui est passé de 13 \$ à 15 \$, inspiré par la lutte pour le salaire minimum à 15 \$. Le contrat prévoit aussi d'autres améliorations, dont du temps de libération pour le délégué en santé et sécurité, un nouveau bureau pour le comité syndical, la possibilité d'un horaire de travail 4/10, une prime de nuit 1 \$ pour chaque heure travaillée, des augmentations salariales substantielles ainsi qu'un montant forfaitaire à la signature.

Le complexe Les Quatre Glaces contient une patinoire et offre les services usuels que l'on retrouve dans un aréna.

10. SECTIONS LOCALES MULTIPLES

Transervice

Les membres de cette unité ont ratifié une entente dont les faits saillants prévoient notamment :

- 5,25 % en augmentations salariales pour les trois ans de la convention collective;
- Réduction du nombre d'échelons salariaux;
- Reclassement des employés permanents à temps partiel à permanent temps plein;
- Augmentation du montant pour les chaussures de sécurité;
- Augmentation de la prime différentielle;
- Tous les employés auront droit à deux semaines de vacances durant la période estivale;
- Augmentation des remboursements de frais de séjour;
- Procédure simplifiée d'affichages de postes;

- Deux jours payés pour obligation familiale;
- Amélioration du régime de retraite;
- Amélioration des absences maladie et billet médical payé si demandé;
- Plusieurs améliorations à la convention collective.
- Transervice emploie plus de 50 personnes salariées membres de plusieurs sections locales qui sont basées un peu partout sur le territoire québécois. Ils font l'entretien de la flotte de véhicules de Bell Canada.

11. SECTION LOCALE 145

Winpak

Les membres ont accepté une offre de l'employeur dans une proportion de 72 % en début d'année. Voici les faits saillants :

- Amélioration des dispositions concernant le retrait préventif;
- Cinq jours payés par l'employeur pour naissance ou adoption;
- Augmentation de la prime pour les chefs d'équipes et les formateurs;
- Dimanche à taux double;
- Augmentation de la banque de temps;
- Sept semaines de vacances à 35 ans de service;
- Augmentation du ratio d'employés pouvant prendre des vacances en même temps;
- Bonification des choix de semaine de vacances lors de la fermeture estivale;
- Amélioration des jours fériés pour les nouveaux employés;
- Réduction du délai de carence pour les congés de maladie;
- Amélioration des avantages sociaux;
- Avance salariale en cas d'accident et maladie;

- Amélioration du régime de retraite : 7 % employé et 7 % employeur;
- Allocation d'outils rétablie;
- Reconnaissance de l'expérience similaire interne;
- Assurance collective payée à 100 % par l'employeur;
- Cotisation de l'employeur aux congés-éducation payés d'Unifor (CEP);
- Augmentation salariale de 9 % sur 4 ans.

Basée à Vaudreuil, l'entreprise Winpak fabrique et distribue des matériaux d'emballage et des produits qui sont utilisés pour protéger les aliments périssables, les boissons et les applications de soins de santé. La section locale 145 d'Unifor représente 320 membres dans cette unité.

12. SECTION LOCALE 3094

Forex Mont-Laurier

Il s'agit d'un premier contrat de travail pour ce groupe récemment syndiqué. L'entente de principe conclue

en décembre dernier a été ratifiée à 100 %. Au nombre des gains obtenus, mentionnons :

- Une toute première convention collective avec la reconnaissance des différents comités;
- Temps de libération syndical payé par l'employeur;
- Bonification des avantages sociaux, dont l'assurance collective;
- Congés chômés payés;
- Congé flottant;
- Vacances et pourcentage;
- Horaire de travail et surtemps;
- Durée de trois ans assortie d'ajustements salariaux à tous les postes et d'augmentations salariales de 2 % par année;
- Montant forfaitaire à la signature de 400 dollars par salarié;
- Participation au programme de congés-éducation payés (CEP).

La division Mont-Laurier de Forex est une usine de deuxième transformation du bois. Le groupe d'une quinzaine de salariés s'est syndiqué en début d'année en joignant Unifor.



E) Événements spéciaux, rencontres syndicales, manifestations, etc.

1. TOURNÉE DU DIRECTEUR QUÉBÉCOIS

Du 5 février au 3 avril, j'ai parcouru le Québec afin de rencontrer les dirigeantes et dirigeants des sections locales et les membres dans 10 villes québécoises. C'est une belle façon de pouvoir échanger avec vous sur les préoccupations plus locales et sectorielles. Encore une fois cette année, la rétroaction des participantes et participants a été très positive alors que vous en redemandez. Nous allons conséquemment maintenir l'activité pour l'avenir.



2. LANCEMENT DU LIVRE POUR AIDER LES TRAVAILLEURS ÉPROUVÉS PAR UN DRAME

Le 8 février dernier avait lieu le lancement d'un guide de soutien pour les gens qui retournent dans leur milieu de travail après avoir vécu la disparition ou l'assassinat d'un proche. Préparé sous la gouverne de l'Association des familles de personnes assassinées ou disparues (AFPAD), ce guide est une référence pour affronter le défi que représente le retour à l'emploi à la suite de l'homicide ou de la disparition d'un proche. Cet outil s'adresse aux employeurs, aux services des ressources humaines, aux syndicats, aux professionnels et intervenants du milieu, aux collègues ainsi qu'aux travailleuses et travailleurs de retour en emploi. Je tiens à mentionner la présence d'Éric Boudreault de la section locale 4511 lors du lancement et qui est associé au projet alors que, comme plusieurs le savent, sa fille a été assassinée par son ex-conjoint l'an dernier.

Nous nous sommes engagés à distribuer le guide au sein de nos sections locales et vous en retrouverez justement un dans votre trousse de documents. Les personnes intéressées à se procurer le guide peuvent aussi communiquer avec l'AFPAD au www.afpad.ca.

3. COMITÉS RECHERCHANT L'ÉQUITÉ



Nous travaillons en collaboration avec les comités recherchant l'équité afin de mieux encadrer les activités, susciter l'intérêt des membres et assurer plus de rayonnement au sein de nos communautés. De ces rencontres, plusieurs initiatives sont nées et seront appliquées dans les prochains mois. Au début avril dernier, nous avons aussi participé à une rencontre avec l'ensemble des comités nationaux recherchant l'équité. Nous avons pu constater que la vitalité et les initiatives prises par nos comités québécois se démarquent et ont fait grande impression. Je tiens à le souligner et à vous encourager à poursuivre votre travail en ce sens.

4. LOBBY À QUÉBEC

Au moment de la rédaction du présent rapport, nous nous préparons pour la tenue de cette journée de lobby tenue sous la gouverne de la FTQ. Au total, neuf déléguées et délégués d'Unifor y ont pris part. Cette année, les sujets concernent :

- L'adoption d'une **assurance-médicament** publique universelle;
- La mise en place de mesures pour une **transition juste** vers une économie verte et « sans pétrole »;



- L'adoption d'un **mode de scrutin** proportionnel.

5. CAMPAGNE PUBLICITAIRE DE FIN D'ANNÉE

Plusieurs d'entre vous ont entendu la publicité que nous avons achetée à la grandeur du Québec sur différents réseaux radiophoniques afin de souhaiter une bonne année aux militantes et militants qui contribuent à faire de notre société un monde meilleur. Vous pouvez entendre une des publicités enregistrées au www.uniforquebec.org/publiciteunifor2018

Je sais que plusieurs aimeraient voir Unifor s'afficher partout mais il en coûterait des millions de dollars et cet argent nous ne l'avons pas comme vous le savez. Nous examinons d'autres pistes mais un fait demeure, il est très dispendieux de faire des campagnes publicitaires. Si

Texte de la publicité

Présent dans de nombreux secteurs industriels partout au Québec, le syndicat Unifor veut saluer le travail de ses membres qui contribuent à bâtir une société plus juste et équitable.

La défense et la promotion des conditions de vie et de travail de toute la population - particulièrement dans le contexte de la renégociation de l'ALENA - sont au cœur de notre action.

Pour la nouvelle année, Unifor vous souhaite santé, bonheur, égalité et solidarité.

Informez-vous sur notre syndicat au uniforquebec.org

nous récidivons, nous prendrons aussi le temps d'aviser les sections locales auparavant.

6. RÉUNION INDUSTRIALL

Du 28 au 30 novembre, nous avons pris part à une rencontre du syndicat international IndustriALL – secteur des pâtes et papier qui se déroulait à Budapest en Hongrie. Nous étions environ 120 syndicalistes, représentant au total 30 différents syndicats en provenance de 24 pays. Cette conférence portait sur quatre sujets principaux soit les tendances des marchés, la santé et sécurité, la négociation collective et la numérisation. L'objectif est évidemment d'échanger sur nos différentes réalités, s'informer de ce que les autres vivent, prendre connaissance des grandes tendances de l'industrie et se doter de stratégies communes.

7. COMMÉMORATIONS INTERNATIONALES

Comme nous avons coutume de le faire, nous avons souligné et suivi les activités des journées de commémorations internationales au cours des derniers mois.

a) Manifestation du 1^{er} mai (28 avril)

C'est autour de cinq revendications que s'est organisée la manifestation nationale cette année:

- salaire minimum à 15\$ l'heure;
- réinvestissement dans les services publics et les programmes



- sociaux et mise en place de mesures concrètes pour mettre fin aux surcharges de travail;
- conciliation travail-famille-études;
 - lutte contre les paradis fiscaux; transition juste.

Au moment d'aller sous presse, nous nous préparons activement pour participer à cette marche.

b) 8 mars

L'événement s'est déroulé cette année sous le thème « Féministes tant qu'il le faudra » afin de rappeler que bien des inégalités subsistent toujours dans notre société à l'égard des femmes. Que ce soit les multiples violences contre les femmes et notamment les femmes autochtones, les violences sexuelles révélées par le mouvement #moiaussi, les coupes dans les services publics avec les politiques d'austérité qui affectent davantage les femmes, l'absence d'équité salariale pour de nombreuses femmes, la privatisation des services de garde, la discrimination en emploi qui persiste pour toutes les femmes et en particulier pour les femmes autochtones, de couleur ou en situation de handicap, bien des défis demeurent.



c) Mois de l'histoire des noirs

Tous les ans, notre organisation souligne le mois de l'histoire des noirs en invitant les membres à prendre part aux célébrations et aux activités qui soulignent le patrimoine des noirs d'hier et d'aujourd'hui. Nous profitons aussi de l'occasion pour réitérer notre engagement à cet égard.

Déclaration

Le changement passe par le militantisme : déclaration d'Unifor à l'appui du Mois de l'histoire des Noirs

À l'occasion du 21^e anniversaire du Mois de l'histoire des Noirs au Canada, Unifor célèbre fièrement l'activisme « génératif », c'est-à-dire la création de pouvoir, d'influence et d'une meilleure société par la participation citoyenne au processus de changement. Le Mois de l'histoire des Noirs souligne la force, le militantisme et la solidarité des travailleuses et travailleurs noirs, dont la pertinence n'a jamais été aussi importante qu'aujourd'hui.

Il y a plus de 70 ans, la Fraternité des porteurs de voitures-lits a joué un rôle déterminant dans l'amélioration des conditions de travail des porteurs noirs du Ca-



nadien Pacifique. Ces travailleurs étaient aux prises avec des attitudes racistes, du harcèlement constant, de piètres conditions de travail et de faibles salaires. Comme les syndicats blancs refusaient de les admettre à titre de membres, les porteurs ont mis sur pied leur propre syndicat afin d'améliorer leurs conditions de travail. Un syndicat qui leur permettrait d'améliorer leurs salaires, leurs perspectives d'emploi et le niveau de vie de leur famille par l'équité et la force collective.

Au cours du Mois de l'histoire des Noirs, Unifor est fier de reconnaître le rôle de ces porteurs, d'autres syndicalistes et militants noirs et du mouvement noir dans l'histoire du Canada et du mouvement syndical. Nous sommes tous de meilleures personnes grâce à la détermination et au courage des porteurs noirs, à la vision de Viola Desmond, à la persévérance de Jean Augustine et au militantisme du mouvement Black Lives Matter. Notre mouvement est plus puissant et inclusif grâce au travail que les militantes et militants noirs ont accompli par le passé et continuent d'accomplir au quotidien dans nos lieux de travail, notre syndicat et notre société. Célébrons des générations de militantisme et continuons de tirer des enseignements de ces visions pour favoriser l'inclusion!

Pendant le mois de février, Unifor encourage ses sections locales et leurs membres à promouvoir les événements du Mois de l'histoire des Noirs dans leur région et à y participer, et même à organiser des célébrations dans leurs locaux.

d) 6 décembre



Comme vous le savez, le 6 décembre est la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes au Canada. Cette journée a été instituée en 1991 à la suite du meurtre de 14 jeunes femmes le 6 décembre 1989 à l'École Polytechnique de Montréal, toutes tuées parce qu'elles étaient des femmes.

Tout en commémorant la mémoire de ces 14 jeunes femmes, cette journée se veut un rappel que la violence envers les femmes dans notre société existe toujours. Je vous invite à faire de même en instaurant des activités pour souligner cette date importante au sein de vos sections locales, si ce n'est pas déjà le cas. On a tendance à penser que tout le monde connaît cette histoire, mais la réalité est tout autre et nous avons le devoir de le rappeler.

8. À L'AGENDA

a) Colloque pour une transition équitable

Les 23 et 24 mai prochains se tiendra un Sommet pour une transition énergétique juste, organisé par la FTQ, le Fonds de solidarité FTQ, la CSN, Fondaction, Greenpeace, la Fondation David Suzuki et la collaboration de l'Institut du Nouveau Monde. L'événement sera tenu au Palais des Congrès de Montréal. Pour tous les détails sur l'horaire et pour s'inscrire :

<http://inm.qc.ca/transition/>

Nous devons absolument compter sur une bonne délégation des gens d'Unifor et de la FTQ afin de faire entendre notre voix et nos préoccupations dans cet important débat et tournant de notre société. Je compte sur vous.

RECOMMANDATION 4

Je recommande que les sections locales participent en grand nombre au Sommet pour une transition juste.

b) Rencontre des présidentes et présidents – Port Elgin

Je vous rappelle la tenue de cette réunion qui s'adresse aux présidentes et présidents des sections

locales et qui se tiendra les 4 et 5 juillet prochains à Port Elgin. Elle constitue une suite aux travaux entrepris par le Groupe de travail sur le renforcement de nos sections locales.

c) Conseil canadien d'Unifor

C'est à Halifax que nous nous retrouverons du 18 au 20 août prochain. J'espère vous voir en grand nombre, comme je vous l'ai souvent dit, il est important que nous participions à ces rencontres pancanadiennes et que nous fassions entendre nos opinions comme nos actions. C'est par ces échanges et cette diversité que nous sommes un syndicat plus fort.

F) Services spécialisés

1. FONDS DE JUSTICE SOCIALE

Nous avons remis plusieurs donations récemment dont voici la liste :

Organisme	Services offerts/projet spécifique	Région
Braille Atout	Formation sur support informatique	Estrie
Camps Mariste	Camps de vacances pour jeunes défavorisés	Montréal métropolitain
HANDI-APTE	Sorties en transport adapté à l'extérieur de la ville pour personnes handicapées	Sherbrooke
Rue des femmes	Services de base et soutien aux femmes itinérantes	Montréal-métropolitain
Motivation Jeunesse 16/18 inc.	Services aux décrocheurs scolaires – programme alternance études-travail	Montréal-métropolitain
Portage	Lutte contre la dépendance à la drogue – Thérapie et soutien	Tout le Québec
Les Ailes de l'Espoir de St-Calixte	Banque alimentaire, vêtements, meubles, etc.	Région St-Calixte
Centre Option-Prévention T.V.D.S. (toxicomanie-violence-délinquance-sida)	Programme Générations ELLES – aider à prévenir les abus, la violence, etc.	Montréal - Lachine
Émergo	Aide et soutien aux familles d'enfants autistes	Tout le Québec
Maison Victor Gadbois	Soins palliatifs spécialisés en accompagnement professionnel, psychologique et spirituel	Monterégie
Gîte Jeunesse	Aider les adolescentes et adolescents en crise, hébergement, services conseils, etc.	Québec
Service d'hébergement St-Denis	Hébergement, soutien psychologique, etc.	Montréal-métropolitain
Maison Tangente	Gîte, nourriture, soutien psychologique, suivi, etc.	Montréal-métropolitain
Magasins Partage	Activités générales – accès à de la nourriture selon les moyens	Montréal
Projet Intervention Prostitution Québec	Prévention, sensibilisation, information et intervention contre le phénomène de la prostitution auprès des jeunes	Québec
Maison Grandi-Ose	Aide aux familles de personnes handicapées	Mauricie
Auberge Madeleine	Programme d'aide pour les femmes en difficulté. Violence, alcool, drogues, etc.	Montréal
Café communautaire Coup de cœur	Écoute, nourriture, etc. pour personnes à faible revenu et en difficulté	Laurentides
Moisson Montréal	Banque alimentaire	Montréal
Moisson Québec	Banque alimentaire	Québec
Moisson Saguenay-Lac-Saint-Jean	Banque alimentaire	Saguenay
Maison des femmes de Québec	Refuge pour femmes violentées	Québec
Multi-Femmes	Refuge pour femmes violentées	Montréal
La Chambrée	Refuge pour femmes violentées	Saguenay
Maison de la famille Éveil-Naissance	Aide pour jeunes famille	Lac-Saint-Jean
L'Aile brisée – Association de parents d'enfants handicapés	Aide pour famille vivant avec un enfant handicapé	Abitibi-Témiscamingue

2. RECRUTEMENT

Nouveau colloque

Au moment de la rédaction du présent rapport, nous préparions la tenue d'une nouvelle initiative qui consiste en une demi-journée de réunion spécifiquement consacrée au recrutement. Nous verrons selon la participation et l'intérêt à reproduire ou non cet événement.

Groupes accrédités entre octobre 2017 et le 16 avril 2018

Nom des entreprises	Ville de l'établissement visé	Date d'accréditation	Nombre de salariés visés
VOPAK Terminaux de l'Est du Canada inc.	Montréal-Est	2017-10-02	2
CFCF-TV, une division de Bell Média inc.	Montréal	2017-10-12	7
Air Liquide Canada inc.	Bécancour	2017-11-13	13
PF Résolu - Usine Kénogami (employés de bureau)	Jonquière	2017-12-06	12
Derichebourg Canada Environment Inc.	Gatineau	2018-01-05	76
Camionnage GHL inc.	Anjou	2018-01-15	37
Cooper-Standard Automobile Canada Limitée	Sherbrooke	2018-01-16	235
Pipelines Enbridge inc.	Montréal, Belleville, Cardinal et Colborne	2018-02-23	17
Albi Hyundai Laval Vimont (conseillers)	Laval	2018-02-28	3
Usine de congélation de Newport	Newport	2018-03-23	62
Océan Remorquage Baie-Comeau inc.	Québec	2018-04-10	3
Le Centre Sheraton Limited Partnership (Le Centre Sheraton Montréal) - Agents aux réservations	Montréal	2018-04-11	5

Conclusion

Comme je le fais dans tous mes rapports, je tiens à remercier tout le monde pour le travail accompli au quotidien à la défense et à la promotion des droits de nos membres et à l'amélioration de notre société en général. Pour avoir la capacité d'influencer et de vraiment faire la différence, il faut que la force de toutes et de tous soit mise en commun et c'est ce que nous réalisons. Des dirigeantes et dirigeants, aux militantes et militants en passant par le personnel de soutien et les représentantes et représentants ainsi que l'équipe de direction, je tiens à vous remercier chaleureusement de m'épauler pour faire de notre syndicat une organisation puissante et influente.

Je vous souhaite un excellent Conseil québécois. Solidarité.

Renaud Gagné

Directeur québécois

RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATION 1

Je recommande que les sections locales jouent un rôle actif afin de faire connaître les revendications de la plate-forme électorale d'Unifor et encouragent leurs membres à exercer leur droit de vote.

RECOMMANDATION 2

Je recommande que les sections locales encouragent leurs membres à appuyer cette campagne en allant sur le site : www.manifestepourlaculture.info.

RECOMMANDATION 3

Je recommande que toutes les sections locales encouragent leurs membres à signer la pétition pour la ratification, par le gouvernement canadien, de la Convention 189 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les droits des travailleuses domestiques.

RECOMMANDATION 4

Je recommande que les sections locales participent en grand nombre au Sommet pour une transition juste

Les activités du directeur québécois

Date	Événement
24 au 27 novembre 2017	Conseil québécois d'Unifor
28 au 30 novembre 2017	Réunion IndustriALL – Budapest, Hongrie
4 décembre 2017	Rencontre avec Nicole L'Écuyer-Demers et André Lavigne (Bombardier) à nos bureaux
6 décembre 2017	Conférence téléphonique au sujet de la conférence des présidentes et présidents des sections locales
15 décembre 2017	Réunion du bureau de direction
7 janvier 2018	Dossier Delastek
8 au 11 janvier 2018	Rencontre des travailleurs forestiers
10 janvier 2018	Table des partenaires de l'industrie forestière/ Droits compensateurs pour le papier non couché mécanique (Conférence téléphonique)
11 janvier 2018	Réunion et dîner avec l'exécutif du conseil québécois
11 janvier 2018	Réunion avec le DG de la Caisse Desjardins des travailleuses et travailleurs unis
12 janvier 2018	Rencontre avec James N Hogg et Me Kaufer (Uniboard)
12 janvier 2018	Bureau de direction
15 janvier 2018	Remabec (Rencontre avec Jean Boissenault)
16 janvier 2018	Réunion préparatoire de la conférence salariale au Fairmont Royal de Toronto
16 janvier 2018	Conférence téléphonique du CEN pour discuter du dossier UNITE Here
17 janvier 2018	Préparation de la conférence salariale

17 janvier 2018	Téléconférence avec le personnel – dossier du CTC
19 Janvier 2018	Rencontre avec Serge Dupont, Éric Titley et Yannick Houle et l'Association internationale des machinistes et travailleurs de l'aérospatiale (AIMTA) à Dorval
22 Janvier 2018	Bureau de la FTQ
23 Janvier 2018	Manifestation sur l'ALÉNA
24 Janvier 2018	Réception d'Unifor dans le cadre des négociations de l'ALÉNA
25 janvier 2018	CI-Traditionnel juste avant CA du Fonds de solidarité FTQ
26 janvier 2018	Déjeuner conférence – Panel : Agir ensemble pour un Québec innovant, inclusif et prospère
29 janvier 2018	CA téléphonique du Fonds Immobilier
29 janvier au 2 février 2018	Réunion de la direction (dirigeants et adjoints) et réunions directeurs des services - Toronto
30 janvier 2018	Conférence téléphonique du CEN pour discuter du CTC et de la campagne de recrutement d'Unite
1 ^{er} février 2018	Réunion avec Guy Trépanier
5 février 2018	Tournée du directeur québécois au Saguenay
6 février 2018	Tournée du directeur québécois à Baie-Comeau
7 février 2018	Tournée du directeur québécois à Rivière-du-Loup
8 février 2018	C.A. extraordinaire de Gestion Solifor inc. – Conférence téléphonique
8 février 2018	Conférence téléphonique – recrutement dans le secteur des pêches
8 février 2018	Séance du CCTM
8 février 2018	Téléconférence – Mise à jour sur l'ALÉNA

8 février 2018	Dossier Delastek
12 au 14 février 2018	Réunion du comité des résolutions – Conférence sur les politiques salariales
14 au 17 février 2018	Conférence d'Unifor sur les politiques salariales
19 février 2018	Bureau de la FTQ
20 février 2018	Tournée du directeur québécois sur la Rive-Nord
21 février 2018	Conseil général de la FTQ
22 février 2018	Colloque perfectionnement – bonification du Régime de rentes du Québec et impacts sur nos régimes complémentaires de retraite
22 février 2018	CA du Fonds
22 février 2018	Dîner avec Denis Lapalme
23 février 2018	Bureau de direction
23 février 2018	Rencontre 4511 (dossier KIA)
26 février 2018	Planification stratégique Solifor / Présentation de modèles d'affaires par J.D. Irving Ltd et Huber Resources Corp. Bonh
26 février 2018	Conférence téléphonique avec IndustriAll Groupe des pâtes et papiers
27 février 2018	Tournée du directeur québécois à Amos
1 ^{er} au 6 mars 2018	7 ^e Ronde de négo ALÉNA - Mexico
1 ^{er} mars 2018	Séminaire de l'ALÉNA organisé par la délégation du Québec. Réception offerte par l'ambassadeur
6 au 8 mars 2018	Réunion du SPC
6 mars 2018	Conférence téléphonique sur les négociations avec le SEPB
7 mars 2018	Réunion d'une demi-journée du CEN
8 mars 2018	Assemblée annuelle des membres de l'AIFTQ

8 mars 2018	Séance du CCTM
9 mars 2018	Rencontre Unifor/MFFP – l’avenir de la foresterie
9 mars 2018	Rencontre avec Remabec
12 mars 2018	Tournée du directeur québécois à Québec
13 mars 2018	Tournée du directeur québécois à Trois-Rivières
14 mars 2018	Conférence téléphonique pour discuter du recrutement des matelots sur la voie maritime du Saint-Laurent
14 mars 2018	Rencontre avec les sections locales des usines Uniboard
16 mars 2018	Rencontre avec le Syndicat des Machinistes
16 mars 2018	Invitation de la vice-première ministre Dominique Anglade à une rencontre sur les tarifs imposés aux importations d’acier et d’aluminium par les États-Unis
19 mars 2018	CA Fonds Immobilier
19 mars 2018	Conférence téléphonique du Comité des finances du CEN
20 mars 2018	Tournée du directeur québécois à Gatineau
21 mars 2018	Réunion fonds pension Résolu
26 mars 2018	Séance de travail /Planification stratégique Solifor / Volet organisationnel (structure administrative & plan de relève)
26 mars 2018	Bureau FTQ
27 mars 2018	Tournée du directeur québécois sur la Rive-Sud
28 mars 2018	Lobby à Ottawa avec une délégation des syndicats mexicains
29 mars 2018	Conseil d’administration du Fonds de solidarité FTQ

3 avril 2018	Tournée du directeur québécois à Montréal
4 au 6 avril 2018	Rencontre des plaideurs
5 au 6 avril 2018	Rencontre des comités recherchant l'équité - Montréal
8 au 16 avril 2018	Négociation du contrat modèle de l'industrie papetière de l'Est du Canada avec Produits forestiers Résolu
9 avril 2018	Présentation via Facetime du rapport du directeur québécois
12 avril 2018	Séance du CCTM
13 avril 2018	Tournage d'une vidéo sur la politique anti-harcèlement
18 avril 2018	Rencontre des déléguées et délégués lors de la Semaine de lobby pour l'aérospatiale à Ottawa
22 au 23 avril 2018	Bureau FTQ
24 au 26 avril 2018	Blitz de négociation SOPFEU
26 avril 2018	Conseil d'administration du Fonds de solidarité FTQ
2 au 4 mai 2018	Conseil québécois d'Unifor - Mont-Tremblant



unifor
Québec

uniforquebec.org



facebook.com/UniforQuebec



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

