Rapport du
DIRECTEUR QUÉBÉCOIS
RENAUD GAGNÉ

10e CONSEIL QUÉBÉCOIS D'UNIFOR
23 AU 25 NOVEMBRE 2018 – QUÉBEC

UNIFOR
Québec

Publié par : Unifor-Québec
565, Crémazie Est, bureau 10100
Montréal (Québec) H2M 2W1
Téléphone : 514 389-9223/800 361-0483
infoquebec@unifor.org
www.uniforquebec.org

Rédaction : Marie-Andrée L'Heureux
Révision des textes : Marie-Reine Masse
Photos : Marie-Andrée L'Heureux, Laurent Lévesque et autres
Graphisme et impression par les membres de la section locale 145 de l'imprimerie Atelier Québécois Offset sur du papier fabriqué par les membres des sections locales 174 et 1207 – Entreprise Rolland.

Table des matières

Introduction **4**

Conflits réglés depuis le dernier Conseil québécois **5**
Section locale 2889 - CMC Électronique 5
Section locale 522 – CAE 5
Section locale 6000 – Oldcastle 6

Négociation, quelques faits saillants **7**
Sections locales 1044 et 9114 – Groupe Volvo Canada - division Prévost 7
Section locale 6003 – Télébec 7
Sections locales multiples – Scieries 7
Sections locales 100 et 4004 - secteur du rail - CN 9
Sections locales 625 et 905 – Papiers White Birch 9
Section locale 2002 - Air Canada 9

Fermeture et pertes d'emplois **10**
Section locale 2005 - HS Télécom 10
Section locale 698 - Gate Gourmet 10
Section locale 720 - Technologies Axion 11

Actualités diverses au sein d'Unifor et des sections locales **12**
Campagne électorale « Vote avec Unifor » **12**
La campagne 12
Nouveau conseil des ministres 13
Suivi de campagne – mode de scrutin électoral 14
Conclusion 14

Accord États-Unis - Mexique - Canada (AEUMC) **15**
Automobile : avantage aux salaires plus élevés 15
Règlement des différends 15
Droit du travail 16
Exception culturelle 16
Une nouvelle brèche dans la gestion de l'offre 16
Des taxes, encore des taxes ! 16
Moins de droits de douane pour les achats en ligne 16
Une place à l'environnement 17
Un traité qui a une fin 17

Investissement d'un milliard de dollars chez CAE **17**

Investissement chez Rio Tinto **18**

Bombardier **18**
Entente pour l'intégration des nouveaux salariés embauchs pour le Global 7000 18
Annonce des suppression d'emplois et vente des Q-Series – dont le Q-400 18

VIA Rail **19**

White Birch **19**
Appel de la décision sur la poursuite des retraités 19
Une mort tragique 19

Redémarrage de l'usine de Lebel-sur-Quévillon **20**

Action solidaire avec les membres de la section locale 597 à Gander **20**

Vigile des anciens de MABE **21**

Campagne « Une forêt de possibilité » **22**

Protection du caribou forestier et exploitation forestière **23**

Défilé de la Fierté **24**

Défi la boucle **24**

Pacte sur la transition **24**

Du côté de l'Assemblée nationale et du Parlement canadien **25**
Lobby à Ottawa **25**
Pour la protection de notre culture et des médias – 22 au 24 octobre 25
Pour l'abolition des tarifs américains sur l'aluminium – 6 au 8 novembre 25

Modifications aux normes québécoises du travail **26**
Clause de disparité de traitement 26
Agences de placement 26
Harcèlement psychologique ou à caractère sexuel 26
Absence pour violence conjugale : 27
Vacances 27

Révision des normes fédérales **27**

Nos campagnes en cours **28**
J'achète canadien et québécois 28
Campagne pour la culture et les médias 28
Programme pour congés payés en cas de violence familiale 28
Campagne pour un salaire minimum à 15 $ 28
Campagne de boycottage des électroménagers GE, Hotpoint, McLary et Moffat 28
Mouvement pour un régime public et universel d'assurance médicaments 29

Rencontres syndicales **30**
Conférence des jeunes : Les jeunes travailleuses et travailleurs d'Unifor forment la relève! 30
6e Conférence annuelle des retraités d'Unifor : un succès sur toute la ligne! 31
Conférence des femmes d'Unifor : une rencontre inspirante et touchante 31
Conseil canadien d'Unifor 32
Groupes recherchant l'équité 32

À l'agenda **33**

Recrutement **35**

Usine Grande Baie – Rio Tinto - une grande victoire ! **35**

Aides-pêcheurs et usines de transformation **35**

Nouvelles conventions collectives **35**
Service de réservation au centre Sheraton de Montréal 35
Groupe Lebel – Dégelis 36
Nikon 36

Unités accréditées depuis mai dernier (en date du 6 novembre) **37**

Éducation **38**

Fonds régional des sections locales du Québec (FRSQ) **38**

Autres mouvements de personnel **38**

Conclusion **39**

Annexe 1 – Recommandations du directeur québécois **39**

Annexe 2 – Activités du directeur québécois **40**

Annexe 3 – Recommandations du président adoptées au Conseil canadien **44**

Introduction

Je suis heureux de vous retrouver pour ce nouveau Conseil québécois ici à Québec au magnifique Château Frontenac.

Encore une fois, nous avons réalisé beaucoup d'actions au cours des derniers mois. Que ce soit dans les négociations, dans nos représentations auprès des gouvernements, par la résolution de conflits d'importance ou notre implication communautaire, nous pouvons être fiers.

Cette année a aussi été spéciale alors que nous avons marqué les cinq ans d'Unifor en septembre dernier. Cinq années bien remplies et qui nous appellent à faire de même pour les prochaines années.

J'ai l'honneur de vous présenter mon rapport qui retrace nos principales réalisations, actions et actualités. Je rappelle que vous trouverez encore plus d'information dans les rapports des représentantes et représentants, des différents services, des comités ainsi que de mes adjoints.

Bonne lecture!

Conflits réglés depuis le dernier conseil québécois

SECTION LOCALE 2889 - CMC ÉLECTRONIQUE

Ce conflit de deux semaines aura été d'une grande importance alors que l'employeur a tenté de forcer l'implantation d'un régime de retraite à deux vitesses (un régime moins généreux pour les nouveaux employés) pendant que la loi le lui permettait encore. En effet, alors que l'Assemblée nationale était en voie d'adopter un projet de loi qui interdit dorénavant les régimes de retraite à deux vitesses au sein d'une même entreprise, l'employeur tentait de faire passer en douce ce qui est devenu illégal aujourd'hui. Il faut savoir qu'auparavant, la jurisprudence avait exclu les régimes de retraite de l'application des dispositions interdisant les clauses de disparités salariales, d'où ce vide juridique.

Section locale 2889 CMC Électronique

Le syndicat Unifor représente 205 membres dans l'unité des bureaux et 239 membres du côté de la production chez CMC Électronique. Basée à Ville Saint-Laurent, l'entreprise fabrique des composantes de systèmes de poste de pilotage.

Nous reviendrons plus loin dans le présent rapport sur le projet de loi 176 qui a été adopté au mois de juin et qui a apporté des modifications aux normes du travail.

Mais nos membres chez CMC Électronique ont de quoi être fiers, car ils ont réussi à faire reculer l'employeur. En plus d'avoir maintenu un régime à prestations déterminées pour les actuels et futurs salariés, ils ont notamment conclu un contrat de trois ans avec des augmentations salariales de 5,75 % et le maintien de la couverture des assurances collectives dont le coût est assumé par l'employeur.

SECTION LOCALE 522 – CAE

Les membres de la section locale 522 d'Unifor ont entériné dans une proportion de 83 % pour cent une entente de principe le 25 juillet dernier mettant ainsi fin à la grève qui durait depuis cinq semaines. Ce conflit reposait sur plusieurs enjeux alors que l'employeur avait des demandes de concessions importantes. Non seulement avons-nous réussi à maintenir nos acquis comme le régime de retraite à prestations déterminées, mais en plus, des gains importants pour les personnes salariées plus jeunes en ancienneté ainsi que de nombreuses autres bonifications ont été négociées. Voici quelques faits saillants de cette entente :

Section locale 522 CAE

Basée à Dorval, la compagnie CAE assure de la formation dans les domaines de l'aviation civile, de la défense et sécurité et de la santé. Il est notamment spécialiste de la formation virtuelle et de l'entraînement à l'aide de simulateurs de vol fabriqués par les 475 membres d'Unifor.

- une entente de 4 ans avec une cinquième année possible conditionnement à la réalisation d'un investissement de sept millions de dollars dans les installations;
- des augmentations salariales de 3 % pour les trois premières années et 2,75 % pour chacune des autres années de la durée de la convention collective;
- un ajustement salarial de 0,60 $/heure pour tous les salariés qui n'ont pas atteint le maximum de leur échelle salariale;
- une progression automatique à tous les trois mois de 0,30 $/heure dans les échelons pour les 3 premières années et de 0,33 $/heure pour les deux suivantes;
- un régime de retraite anticipée: droit acquis avec le facteur 90 (58 ans plus ancienneté) avec deux fenêtres pour quitter : 1er avril au 30 juin 2020 et 1er avril au 30 juin 2021;
- une contribution de 0,02 $/heure au programme des congés-éducation payés (CEP);
- la mise en place d'une intervenante auprès des femmes.

Nous avons aussi convenu de recourir aux services de médiation du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Solidarité sociale dans le but de faciliter et d'améliorer la qualité des relations de travail qui demeurent difficiles.

SECTION LOCALE 6000 – OLDCASTLE

Ce groupe d'une centaine de membres a fait la grève pendant plus de 11 semaines entre juillet et septembre derniers. Une entente a été acceptée par les membres, le 21 septembre dernier, qui stipule notamment :

- un contrat de quatre ans avec une cinquième année possible à la condition qu'un investissement de 2,7 millions de dollars soit effectué par l'employeur avant la fin de la quatrième année;
- des augmentations salariales de 0,4 % la première année et l'équivalent de 1,6 % dans les assurances collectives, 2 % par année pour la deuxième, la troisième et la quatrième années. Finalement, dans l'éventualité d'une cinquième année, 2,25 % d'augmentation;
- le recours aux services de médiation du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale afin d'améliorer l'état des relations de travail au sein de l'entreprise.

Section locale 6000 OldCastle

Oldcastle BE est située à Pointe-aux-Trembles et emploie environ 105 travailleurs syndiqués. L'usine fabrique du verre pour la construction immobilière.

Négociation : quelques faits saillants

Comme toujours, je vous invite à prendre connaissance des rapports des représentantes et représentants pour avoir toute l'information disponible sur les négociations. Mais voici quelques dossiers que je voulais souligner.

SECTIONS LOCALES 1044 ET 9114 – GROUPE VOLVO CANADA – DIVISION PRÉVOST

Une nouvelle convention collective de trois ans a été négociée avec le département des bureaux et de la production chez Prévost (une division du Groupe Volvo Canada).

Prévost est le plus grand fabricant d'autocars et de maisons motorisées de luxe au Canada. L'entreprise est située à Ste-Claire et 750 membres de la production y sont représentés par la section locale 9114 alors que la section locale 1044 représente 260 membres dans les bureaux.

L'entente prévoit des augmentations salariales de 2,85 %, rétroactives au 1er juillet, puis des augmentations de 2,75 % en 2019 et des augmentations de 2,25 % en 2020. La convention collective est d'une durée de trois ans et se terminera le 30 juin 2020.

Parmi les autres dispositions monétaires, mentionnons notamment l'acquisition automatique d'un congé personnel, des ajustements à l'assurance collective à la troisième année du contrat de travail ainsi que l'amélioration de la cotisation patronale au régime de retraite. Ces dispositions ainsi que les augmentations salariales négociées ont scellé l'entente de principe pour le comité syndical, qui en a fait la recommandation.

Je vous signale aussi que vous aurez à débattre au cours du Conseil québécois d'une résolution de la section locale 9114 afin d'encourager l'utilisation des autobus Prévost au sein d'Unifor.

SECTION LOCALE 6003 – TÉLÉBEC

Une entente a été ratifiée par les membres au cours de l'été après des mois de négociation ardue. Plusieurs gains ont été réalisés, notamment :

- augmentations salariales annuelles de 1,75 %, 1,75 %, 2 % et 2 % ;
- bonification du régime de congé de deuil ;
- inclusions de dispositions en soutien aux victimes de violence conjugale, notamment de congés rémunérés ;
- création de deux postes d'intervenantes auprès des femmes ;
- programme de congés-éducation payés CEP : 0,02 $/heure pour 2017, 0,02 $/heure pour 2018 et 0,03 $/heure pour 2019 ;
- amélioration de la clause sur la sous-traitance.

La section locale 6003 représente environ 140 personnes salariées chez Télébec réparties à Mont-Laurier, Rouyn-Noranda, Val-d'Or, Montréal et Bécancour.

SECTIONS LOCALES MULTIPLES – SCIERIES

La nouvelle entente ratifiée par les sections locales de Produits forestiers Résolu répond à l'un des enjeux majeurs auquel fait face le secteur du sciage, soit le renouvellement de la main-d'œuvre. Avec les bonifications obtenues, il sera plus facile d'attirer et de maintenir les travailleuses et travailleurs dans nos installations.

Au nombre des faits saillants, mentionnons :

- un contrat de quatre ans avec des augmentations salariales de deux pour cent les deux premières années et de deux et demi pour cent les deux dernières;
- un rajustement salarial de 0,40 $/heure pour les salariés de la production;
- un rajustement salarial de 0,75 $/heure et de 0,50 $/heure en 2021 pour les salariés des métiers;
- une bonification du régime d'assurances collectives;
- l'atteinte du plein salaire plus rapidement (1 000 heures et moins : 90 pour cent du salaire et 1 001 heures et plus 100 pour cent);
- des améliorations aux régimes de retraite ;
- une contribution de 0,02 $/heure au Fonds communautaire canadien;
- une amélioration au congé de deuil.

Le résultat obtenu dans cette négociation aura été possible grâce au travail solidaire de nos sections locales qui ont su mettre leurs intérêts en commun au profit d'un meilleur résultat. Nous sommes en train de reproduire ce modèle dans les autres scieries alors que nous l'avons notamment fait chez Rémabec, Landrienne, Rayonier et Cédrico.

Nous avons aussi regroupé, pour la première fois, trois scieries et une usine de rabotage du Groupe GDS de la Gaspésie pour négocier en groupe et ainsi normaliser leurs conditions de travail avec celles de l'ensemble des scieries. D'importants rattrapages ont été réalisés. Une entente a été conclue et doit être soumise au vote prochainement.

Au total, cette entente touchera près de 1 000 personnes syndiquées dans les six scieries de Produits forestiers Résolu (PFR) qui ont participé à la négociation : Girardville (section locale 497), La Doré (section locale 498), Mistassini (section locale 1495), Saint-Thomas (section locale 1496), Maniwaki (section locale 182) et Comtois (section locale 3057). Elle servira ensuite de contrat modèle dans la négociation avec les autres employeurs du secteur sciage au Québec.

SECTIONS LOCALES 100 ET 4004 - SECTEUR DU RAIL - CN LA SECTION LOCALE 100 (AU CN)

La section locale a commencé la négociation, le 5 octobre dernier, alors que la convention collective expire le 31 décembre prochain. Les enjeux principaux sont l'impartition du travail et l'amélioration des avantages sociaux. Avant de commencer les discussions, des échanges ont eu lieu en octobre afin de résoudre plus de 450 griefs. Une ronde de négociation a eu lieu la semaine dernière et une autre est prévue du 3 au 11 décembre.

DU CÔTÉ DU CONSEIL 4000, SECTION LOCALE 4004 (CN)

Le groupe est à finaliser le cahier des demandes alors que la convention expire le 31 mars 2019. Les négociations devraient commencer vers la mi-janvier. Les enjeux seront également l'impartition du travail et les avantages sociaux.

SECTIONS LOCALES 625 ET 905 – PAPIERS WHITE BIRCH

Au moment de la rédaction du présent rapport, nos membres avaient rejeté les dernières offres à l'usine de Rivière-du-Loup. Les négociations ont repris le 16 novembre en conciliation à Québec en compagnie du directeur québécois.

SECTION LOCALE 2002 - AIR CANADA

Des négociations ont été entamées dans ce dossier bien que notre contrat de travail ne se terminera qu'en 2020.

En effet, il faut savoir que présentement, nous sommes les seuls - parmi les cinq syndicats qui représentent des salariés au sein de l'entreprise – à avoir refusé de signer une entente de 10 ans lors du dernier renouvellement. La compagnie est en pleine expansion et est historiquement plus rentable que jamais. Cela nous donne un avantage, car Air Canada veut à tout prix éviter la possibilité d'un conflit de travail en 2020, date d'échéance de notre convention collective et date importante pour la compagnie, car plusieurs projets aboutiront en 2020 justement...

C'est donc dans ce contexte que l'employeur nous a approchés afin de négocier à l'avance. Des dates de rencontre sont prévues dans le dossier jusqu'en janvier prochain.

Mais il faut savoir que les attentes sont grandes auprès de nos membres. Il existe encore deux échelles salariales selon la date d'embauche et il s'agit sans aucun doute de l'un des principaux enjeux de cette négociation. L'échelle salariale des nouveaux employés est ridiculement basse et il y a un taux de rétention extrêmement faible. La compagnie est en constante campagne de recrutement et dépense une fortune en formation. Les membres veulent aussi récupérer plusieurs avantages perdus (vacances supplémentaires, congés de maladie, amélioration des avantages, etc.) au fil des ans alors que la compagnie a rencontré de nombreuses difficultés financières.

Unifor représente 4 600 personnes salariées au service à la clientèle au sol dans les aéroports et dans les centres d'appels chez Air Canada.

Fermeture et pertes d'emplois

Nous avons été touchés par une série de mauvaises nouvelles ces derniers mois alors que de nombreux membres d'Unifor ont perdu ou perdront prochainement leur emploi à la suite des mises à pied et des fermetures. Évidemment, dans tous les cas, nous avons déployé tous les moyens afin de soutenir nos membres en vue de les replacer ailleurs.

SECTION LOCALE 2009 - HS TÉLÉCOM

HS Télécom était spécialisée dans le domaine de la câblodistribution, de la téléphonie par câble, de l'Internet ainsi que la pose de la fibre optique. Basée à l'origine à Québec et en Estrie, l'entreprise a employé jusqu'à 140 techniciens membres d'Unifor.

Le 11 septembre, nous apprenions qu'une quarantaine de membres perdaient leur emploi à Trois-Rivières, Victoriaville et Saguenay. Puis le 21 septembre, le coup de massue nous est tombé dessus alors que c'est la fermeture pure et simple de l'ensemble de l'entreprise qui était annoncée. En fait, la compagnie a perdu son contrat avec Vidéotron qui doit négocier l'an prochain avec ses techniciens. L'entreprise qui a obtenu le contrat de HS Télécom est non syndiquée. Nul besoin d'être devin pour comprendre la stratégie derrière ces changements de sous-traitants. C'est une situation réellement désolante.

SECTION LOCALE 698 - GATE GOURMET

Le 10 septembre dernier, nous apprenions que la perte d'un contrat avec Air Canada entraînera la mise à pied de 241 membres chez Gate Gourmet dès la fin de décembre. Soulignons que le contrat entre la compagnie et Air Canada n'a été perdu que dans la région de Montréal. Il ne restera à terme que 163 membres dans le groupe qui en comptait plus de 400.

Au moment de l'annonce, la compagnie New West qui a obtenu le contrat avec Air Canada allait, semble-t-il, embaucher des gens mis à pied chez Gate Gourmet. Cependant lors de la rédaction du présent rapport, seulement cinq camionneurs (membres d'Unifor) ont été engagés. Nous travaillons au sein d'un comité de reclassement formé de représentants de la section locale 698, de l'employeur, d'Emploi-Québec et d'une firme spécialisée pour pouvoir replacer nos membres.

Gate Gourmet est une entreprise spécialisée dans la fourniture de services alimentaires pour les lignes aériennes et les compagnies ferroviaires. La compagnie est située à Dorval.

Pour ajouter à la situation déjà pénible, l'employeur a éliminé 10 échelons qui étaient les plus spécialisés comme les pâtissiers, cuisiniers, etc. Ainsi les 163 membres qui demeurent au travail sont quasiment tous des aides-générales. La différence de salaire est de quatre dollars de l'heure entre une personne aide-générale et un cuisinier, c'est tout dire. Quoi qu'il en soit, nous suivons le dossier de près.

SECTION LOCALE 720 - TECHNOLOGIES AXION

C'est avec stupeur et déception que le 17 août dernier, les membres de cette unité ont appris qu'ils perdront leurs emplois d'ici le mois de janvier prochain. Cette annonce nous a réellement pris de surprise d'autant plus que les carnets de commandes étaient pleins. Les pertes se feront en deux phases dont la première le 17 décembre 2018 et la seconde le 25 janvier 2019. Une fois de plus, ce sont des emplois québécois que l'on perd et qui sont délocalisés vers l'étranger. Des emplois qui étaient ici, près de nos communautés, c'est à déplorer. La cinquantaine de membres de cette unité est composée à plus de 80 % de femmes dont plusieurs ont 10, 20 et même 30 ans d'ancienneté. Nous avons pris tous les moyens nécessaires afin de soutenir nos membres dans cette épreuve difficile.

Technologies Axion est en activité depuis plus de 35 ans. Cette entreprise fabrique des cartes électroniques pour les secteurs du transport ferroviaire et des transports en commun comme les métros.

UNIFOR

Actualités diverses au sein d'Unifor et de ses sections locales

CAMPAGNE ÉLECTORALE « VOTE AVEC UNIFOR »

La campagne

Je me dois de remercier chaleureusement toutes les personnes militantes qui se sont impliquées dans notre campagne électorale « Vote avec Unifor ». Nous avons innové, en dérogeant à l'habituelle recommandation sur un parti politique ou encore, en appelant au vote stratégique. Nous avons plutôt mis de l'avant des revendications qui nous importent et qui ont été choisies par les déléguées et délégués du Conseil québécois d'Unifor. Ainsi en novembre 2017, nous avons jeté les bases de ce

qui allait devenir notre plate-forme de revendications d'Unifor. Je vous l'accorde, il s'agissait d'une liste ambitieuse, mais ce qui importe, c'est qu'elle constituait le reflet juste des préoccupations de nos membres et de nos sections locales.

Nous avons par la suite profité de la tournée du directeur québécois pour bâtir des équipes régionales prêtes à s'impliquer dans notre projet. Puis lors du Conseil québécois de mai, nous sommes revenus sur l'action que les sections locales pouvaient accomplir auprès de leurs membres. L'objectif premier était de les sensibiliser à nos revendications en les incitant à appuyer la ou le candidat et le parti qui étaient prêt à endosser nos demandes. Et deuxièmement, nous voulions nous assurer de faire sortir le vote en encourageant nos membres à exercer leur droit à l'urne.

Nous avons mis en place une toute nouvelle formation afin de soutenir le travail de nos équipes régionales dont la principale mission était de rencontrer les candidates et candidats dans leur région pour leur présenter notre plate-forme et éventuellement, obtenir leur appui. Nous avons produit du matériel de qualité, dont différents documents imprimés et des vidéos qui ont connu une très grande popularité et visibilité sur les réseaux sociaux. Notamment, la vidéo longue sur le processus de la campagne et les capsules d'engagement ont récolté beaucoup d'attention sur la page Facebook. Par ces nombreuses initiatives, nous avons innové dans nos pratiques plaçant ainsi notre syndicat à l'avant-scène. Bravo!

Hugues Perreault, président du comité d'action politique, a accompli un travail colossal dans ce dossier en soutenant les équipes régionales tout en animant nos médias sociaux. Je tiens aussi à remercier les autres membres du comité, Philippe Lavoie et Véronique Figliuzzi, qui eux aussi ont mis la main à la pâte sans compter toutes les personnes qui se sont impliquées dans plusieurs régions. Un mot également pour l'ensemble des sections locales qui ont distribué le matériel auprès de leurs membres et qui les ont sensibilisés à notre plate-forme. Merci!

Un rapport exhaustif du comité d'action politique sur la campagne vous sera d'ailleurs présenté au cours du Conseil québécois, mais disons que sur 70 candidates et candidats invités, 42 ont accepté de rencontrer nos équipes. En tout, neuf élues et élus ont appuyé nos revendications soit quatre de la CAQ et cinq de Québec solidaire.

Nous avons réussi à bâtir un noyau de militantes et militants réellement engagés, et ne serait-ce que pour cette raison, nous devons nous féliciter de cette campagne. Mais j'appelle toutes les personnes dirigeantes de nos sections locales à assurer une représentation de leur organisation lors des prochaines élections fédérales en 2019. Dans tous nos groupes, nous avons des gens qui sans être nécessairement impliqués dans les affaires syndicales, sont des personnes intéressées par la politique que ce soit pour leurs convictions politiques, sociales, environnementales ou autres. À nous et à vous de les recruter en leur offrant une belle occasion de pouvoir travailler à faire avancer la ou les causes qui leur tiennent à cœur.

Nouveau conseil des ministres

Je ne cacherai à personne qu'un gouvernement de la Coalition Avenir Québec (CAQ) majoritaire a de quoi inquiéter puisque plusieurs des idées prônées par ce parti sont éloignées de nos valeurs syndicales. Et quand je pense aux ministres nommés avec qui nous aurons à travailler, dont Jean Boulet, au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, je suis perplexe. Comme plusieurs ont pu le lire dans les journaux, j'ai d'ailleurs exprimé certaines réserves face à cette nomination compte tenu du rôle de conseiller juridique que le ministre Boulet a joué dans le dossier de Delastek. Il a beau dire qu'il accomplissait un mandat confié par un client, il ne reste pas moins que deux décisions ont sévèrement jugé les actions posées par Delastek dans le

cadre de ce conflit. On peut supposer que le conseiller juridique a tout de même été consulté par son client… Mais quoi qu'il en soit, nous nous devons de travailler avec tous les nouveaux élus alors que nous avons de nombreux dossiers à défendre, entre autres le renforcement des dispositions sur les briseurs de grève.

Une autre nomination au ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs a de quoi surprendre alors que le nouveau ministre Pierre Dufour n'a aucune expérience de ce secteur pas plus qu'à l'Assemblée nationale. Nous avons aussi un nouveau venu au ministère de l'Économie et de l'Innovation, Pierre Fitzgibbon. Et que penser de la nomination de Marie-Chantal Chassé au ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques dont l'entrée en politique a été très remarquée, mais pas tout à fait pour les bonnes raisons. Déjà, nous avons demandé des rencontres avec certains de ces nouveaux élus – dont Pierre Dufour et Pierre Fitzgibbon - pour discuter de différents enjeux qui nous préoccupent. Alors comme l'expression le veut, on donne la chance au coureur, mais quoi qu'il en soit, vous pouvez compter sur nous pour nous opposer à toute politique qui attaquerait nos acquis en tant que travailleuses et travailleurs. Le cas échéant, nous devrons nous mobiliser et nous aurons besoin de vous.

Suivi de campagne – mode de scrutin électoral

Il sera intéressant de voir comment ce gouvernement « livrera la marchandise » alors qu'il s'est engagé à modifier le mode de scrutin, un mode de scrutin qu'il l'a avantagé cette fois-ci… Je rappelle que la CAQ a obtenu 74 sièges soit l'équivalent de 59 % de toute la députation avec seulement… 37 % d'appui populaire! Si on additionne le pourcentage des votes accordés au Parti Québécois et à Québec solidaire, on obtient 33 % (à 4 % de ce que la CAQ a obtenu !) alors qu'à eux deux, ils n'ont obtenu que 16 % des sièges (10 chacun), c'est assez invraisemblable. Nous sommes impatients de voir la teneur du projet de réforme qui sera déposé, c'est à suivre.

Conclusion

Comme je l'ai toujours fait, je vous assure que, peu importe les allégeances, je vais m'atteler à bâtir des ponts avec les nouveaux élus, ministres et députés. Comme par le passé, je continuerai à défendre et à représenter les intérêts de nos membres auprès des élus.

En terminant, je veux vous rappeler que nous devons déjà commencer à penser à notre prochain rendez-vous électoral qui aura lieu au niveau canadien l'an prochain. Là encore, les enjeux sont importants si nous ne voulons pas nous retrouver avec un gouvernement de droite. Rappelez-vous des dommages causés par le gouvernement Harper dont plusieurs sont toujours bien présents. Nous n'avons qu'à examiner ce qui se passe chez nos voisins ontariens, alors que quelques semaines à peine après l'élection de Doug Ford, son gouvernement travaille à faire annuler la hausse du salaire minimum à 15 $ et les congés payés pour urgence familiale. Ici avec la CAQ, nous n'avons aucune idée de ce qu'ils vont réaliser concrètement. Pour toutes ces raisons, il importe que nous nous organisions dès maintenant pour ne pas se retrouver avec un gouvernement de droite à Ottawa. À ce sujet, vous retrouverez dans l'annexe 3, l'une des recommandations adoptées au Conseil canadien d'Unifor qui vise justement à ce que dès maintenant, Unifor et les sections locales se mobilisent et mobilisent leurs membres afin de jouer un rôle important dans cette prochaine élection.

RECOMMANDATION 1

En appui à la recommandation déjà adoptée lors du Conseil canadien 2018, je recommande que le Conseil québécois, les sections locales et leurs dirigeantes et dirigeants s'engagent à s'impliquer lors de la prochaine élection fédérale pour favoriser l'élection d'un gouvernement qui défend la cause des travailleuses et travailleurs et fait la promotion des valeurs syndicales.

ACCORD ÉTATS-UNIS - MEXIQUE - CANADA (AEUMC)

Vous avez toutes et tous appris la conclusion, le 30 septembre dernier, de cette nouvelle mouture de l'ALÉNA. Je vous en ai beaucoup parlé lors des dernières rencontres du Conseil québécois, Unifor a été aux premières loges dans les tractations et les négociations qui ont entouré cette entente. Nous avions, je vous le rappelle, quelques priorités, dont la mise en place de protections en matière de droit du travail, d'environnement et de défense des populations en général. Nous avons tenu à ce que cet accord tire les conditions de vie et de travail vers le haut et non pas l'inverse. Est-ce que tout est parfait ? Non, certainement pas comme dans toute négociation. Mais il demeure que plusieurs gains positifs ont pu être obtenus.

Je vous remercie d'avoir répondu présent lors des nombreuses actions que nous avons tenues.

Voici quelques éléments explicatifs sur cette nouvelle entente à partir d'un document produit par le service de recherche d'Unifor.

Automobile : avantage aux salaires plus élevés

L'accord hausse le contenu nord-américain des automobiles à 75 %, contre 62,5 % auparavant. De plus, il réserve une portion de la production, de 40 % à 45 %, aux salariés payés 16 $US et plus l'heure, ce qui va rendre le Canada plus concurrentiel face au Mexique. Cela constitue une nouveauté et un gain par rapport à l'ALÉNA. Nous avons salué cette nouvelle.

Mieux encore, une lettre d'accompagnement exempte le secteur automobile des tarifs douaniers en vertu de la section 232 sur la sécurité nationale, comme ceux imposés à l'acier et l'aluminium canadiens. Ainsi, aucun président ne pourra invoquer ces dispositions pour imposer des tarifs douaniers.

L'accord fixe aussi un quota à la production canadienne de véhicules de passagers à 2,6 millions de voitures par an, mais cela est bien supérieur à la production actuelle qui se situe sous la barre des 2 millions.

Règlement des différends

Le chapitre 19 de l'ALÉNA, qui permet de soumettre un différend quant à l'application du traité de libre-échange à un comité binational, a été présenté comme étant le plus gros gain soutiré par le Canada dans l'accord de 1994. Or, les Américains ont toujours détesté ce mécanisme, préférant que leurs propres tribunaux s'en occupent. Malgré les demandes américaines pour retirer ce chapitre, le Canada a réussi à sauvegarder le mécanisme.

Le chapitre 20 qui porte sur la résolution des conflits entre États est aussi maintenu.

Une autre bonne nouvelle est l'abolition de l'ancien chapitre 11 qui permettrait à une entreprise de poursuivre les États signataires de l'accord si une décision ou une loi nuisaient à leurs possibilités de réaliser des profits. Par exemple, si une disposition relative à la protection de l'environnement ou si des exigences imposées à certains processus pouvaient nuire à des projets, les entreprises pouvaient poursuivre les états en dommages. Les gouvernements canadiens ont été poursuivis près de 40 fois pour avoir exercé et défendu leur propre processus démocratique de prise de décisions, c'est vraiment scandaleux alors que des milliers de millions de dollars ont dû être versés. C'est une excellente chose d'avoir réussi à retirer ce chapitre.

Droit du travail

Il y a aussi d'autres améliorations en matière de droit du travail au Mexique alors que le droit de choisir leur syndicat sera garanti ainsi que la protection de la négociation libre et volontaire.

Exception culturelle

Le nouvel accord maintient aussi l'exception culturelle prévue à l'ALÉNA et étendra son application aux contenus numériques, ce qui permettra au Canada de continuer à privilégier sa propre industrie sans contrevenir aux règles de l'AEUMC.

Une nouvelle brèche dans la gestion de l'offre

L'ALENA gardait pour ainsi dire intact le système de gestion de l'offre pour les produits laitiers, les oeufs et la volaille. Le présent accord ouvre une brèche similaire à celle qui avait été accordée dans les deux accords de libre-échange précédemment négociés, celui avec l'Europe et celui avec les pays du Pacifique. Ainsi la nouvelle entente prévoit une concession de 3,59 %, ce qui représente, selon les producteurs laitiers du Canada, 13 jours de moins de production pour ses membres.

Elle met en péril 220 000 emplois liés à l'industrie laitière à la grandeur du pays, selon les représentants des agriculteurs. Cela s'ajoute à l'accès supplémentaire accordé dans le cadre du Partenariat transpacifique (PTP) et à l'accès existant à l'Organisation mondiale du commerce (OMC). Le total représente plus de 10,7 % de la production actuelle soit l'équivalent de 30 jours de production perdus selon les agriculteurs. C'est considérable !

Des taxes, encore des taxes !

Malheureusement, l'accord n'a pas réglé toutes nos disputes avec les États-Unis alors que nous sommes encore aux prises avec des taxes sur le bois d'œuvre et des tarifs sur l'aluminium et l'acier.

Le cas des tarifs sur l'aluminium et l'acier est particulier, car ils reposent sur l'argument que nos exportations canadiennes menaceraient la « sécurité nationale » des États-Unis. Le président Trump se base précisément sur l'article 232 de sa Loi sur l'expansion commerciale pour justifier l'imposition de droits de l'ordre de 25 % sur l'acier et de 10 % sur l'aluminium canadien. Comme si les exportations canadiennes étaient une menace à la sécurité des États-Unis! Ça n'a pas de sens, on s'entend là-dessus, mais le bureau du président a malheureusement le droit discrétionnaire de le faire. Nous ne pouvons recourir à des clauses d'arbitrage comme c'est le cas lorsque le différend est soumis à un accord comme le bois d'œuvre par exemple qui est soumis au chapitre 19.

En attendant, les tarifs sont maintenus et ce sont nos emplois ici qui sont menacés. Nous avons d'ailleurs tenu deux jours de lobby intensif auprès des élus fédéraux du 6 au 8 novembre derniers. Nous y revenons dans une prochaine section de ce rapport.

Les autres droits que les Américains avaient imposés sur le papier couché ont heureusement été levés en raison d'un jugement de la Commission du commerce international des États-Unis.

Moins de droits de douane pour les achats en ligne

Le commerce en ligne n'existait pas quand l'ALÉNA est entré en vigueur, en 1994. Le nouvel accord prévoit une hausse de 20 $ du seuil à partir duquel les taxes de vente seront perçues, passant ainsi de 20 à 40 $. Et des droits de douane seront collectés à partir de 150 $; la limite était de 20 $ auparavant.

Pour donner une idée de la croissance du commerce en ligne transfrontalier, Postes Canada rapporte une augmentation de 30 % du nombre de colis en provenance des États-Unis pour les six premiers mois de l'année.

L'augmentation fulgurante des ventes en ligne auprès de géants américains comme Amazones n'est pas une bonne nouvelle pour les commerces d'ici. Je vous rappelle la campagne « Achetons canadien et québécois » dont je vous entretiens plus loin dans le rapport. En plus d'acheter canadien et québécois, on pourrait ajouter l'importance de le faire dans des magasins d'ici. Il en va de l'avenir des emplois et des commerces locaux.

Une place à l'environnement

Washington et Ottawa se sont également mis d'accord pour que le nouveau traité commercial contienne un chapitre sur l'environnement, une première depuis la création de l'ALÉNA en 1994.

Les groupes environnementaux déplorent cependant que les mots « changement climatique » n'y figurent nulle part. Selon eux, le traité ne propose rien pour « décarboniser » l'économie nord-américaine. Et il faut avouer qu'avec le président américain actuel qui nie que nous ayons une influence sur les changements climatiques, il y a fort à parier que peu soit fait à cet égard.

Un traité qui a une fin

L'ALÉNA ne comportait pas de date d'expiration ; le nouvel accord si. Il est valide pour 16 ans, à moins que les parties n'acceptent de le reconduire.

De plus, les États peuvent le mettre à jour après six ans. Au départ des négociations, les États-Unis demandaient son extinction après cinq ans.

Voici donc un aperçu de ce nouvel accord. Le diable étant dans les détails, il reste beaucoup de travail à effectuer pour analyser l'ensemble des dispositions, c'est à suivre.

INVESTISSEMENT D'UN MILLIARD DE DOLLARS CHEZ CAE

Le 8 août dernier, CAE annonçait des investissements de plus d'un milliard de dollars, dont 838 millions, par CAE, 150 millions du gouvernement fédéral (incluant un prêt remboursable de 140 millions de dollars) et 47,5 millions de dollars (incluant un prêt remboursable de 42,5 millions) du gouvernement québécois. Les sommes seront principalement affectées à améliorer les processus numériques afin d'assurer l'efficacité et l'attractivité de CAE. Nous nous sommes évidemment réjouis de cette nouvelle. On ne le répétera jamais assez, l'industrie aérospatiale est fondamentale pour l'économie québécoise et montréalaise. Cette annonce est donc une très bonne nouvelle pour les bons emplois de ce secteur. Dans un monde aussi compétitif, c'est une belle initiative qui permettra à l'usine montréalaise de se démarquer de la concurrence. D'ailleurs dans la foulée de l'annonce de compressions chez Bombardier, 8 novembre dernier, on apprenait que le programme de formation des pilotes chez Bombardier passera chez CAE, ce qui est en soi une bonne nouvelle pour nos membres de la section locale 522.

INVESTISSEMENT CHEZ RIO TINTO

En juillet dernier, et malgré l'imposition des tarifs américains sur l'aluminium, la direction de Rio Tinto, dont Gervais Jacques directeur exécutif des opérations Atlantique, en compagnie de la ministre de l'Économie, de la Science et de l'Innovation de l'époque, Dominique Anglade, annonçaient d'importants investissements dans les usines Vaudreuil et Arvida. Plus précisément, grâce au renouvellement d'une entente de partenariat entre l'entreprise et le gouvernement québécois, les sommes suivantes ont été annoncées :

- un investissement de 250 millions de dollars pour prolonger la vie de la raffinerie d'alumine Vaudreuil au-delà de 2022;
- la prolongation des activités de l'usine d'électrolyse Arvida au-delà de 2020 en raison d'un investissement de 200 millions de dollars.

Nous avons salué la décision en soulignant notamment que dans le contexte de querelle commerciale avec les États-Unis, qui crée de l'incertitude sur les marchés, il est certain qu'une annonce comme celle-là a de quoi rassurer. C'est un signal fort pour l'avenir des installations, des emplois et de cette industrie primordiale pour l'économie régionale et québécoise.

Dans les faits, nous réclamions depuis longtemps ces programmes de rénovations des installations afin d'assurer la pérennité des emplois alors évidemment, cette annonce a été très bien accueillie par nos membres en région.

BOMBARDIER

Entente pour l'intégration des nouveaux salariés embauchés pour le Global 7000

Avec l'arrivée de la finition des avions 6000 et 7000, comme je vous en avais déjà parlé, une partie de la production doit être transférée dans un autre établissement de Bombardier. Ce déménagement est en cours. Ce projet amènera l'embauche de plusieurs centaines de membres. Déjà, nous sommes passés de 1 500 membres à 2 000 en six mois à peine et nous serons 2 300 à l'été prochain. La production va bon train alors que le carnet de commandes est bien rempli pour les prochains mois.

Nous avons d'ailleurs conclu une entente avec Bombardier afin d'aménager des dispositions spécifiques pour ces nouvelles embauches.

Annonce des suppressions d'emplois et vente des Q Series – dont le Q-400

Sur une note plus négative, je tiens à signaler que Bombardier a annoncé lors de la publication de ses résultats financiers du troisième trimestre, la vente des Q Series (dont le Q 400) qui est assemblé à Toronto. L'acquéreur, Longview Aviation – une entreprise parente de Viking Air, s'est engagé à maintenir les installations à Downsview jusqu'en 2021 au minimum. Mais comme le terrain a été vendu, il faudra voir ce qu'il adviendra des emplois de nos collègues en Ontario après cette date.

Par ailleurs, l'autre élément marquant de cette annonce a été la compression de 5 000 postes dont 2 500, au Québec. Évidemment, il s'agit d'une mauvaise nouvelle qui lance un bien mauvais message alors que le secteur vit une pénurie de main-d'œuvre criante. C'est d'ailleurs ce qui a fait dire à plusieurs spécialistes que les travailleurs qui perdront leur emploi se replaceront probablement assez facilement. Quoi qu'il en soit, nous avons déploré le peu de détail de ces compressions, car même

s'il semble que ce sont majoritairement des emplois liés au secteur de l'ingénierie qui seront supprimés, dans les faits, nous n'avons aucune idée précise. Cette situation engendre malheureusement incertitude et inquiétude, ce qui n'est jamais bon en soi. On déplore aussi le fait qu'on puisse annoncer comme cela, 5 000 suppressions de postes comme si de rien n'était, comme s'il n'y avait pas des êtres humains derrière ces emplois. En fait, le communiqué de presse de Bombardier parle de rationalisation de la structure, de cession d'actifs non stratégiques, d'économie, d'allégement, etc. On croirait presque à une bonne nouvelle! Il y a quelque chose d'indécent et de scandaleux dans cette manière de faire d'autant plus que les dirigeants de Bombardier se sont récemment partagé des dizaines de millions de dollars en rémunération. Comme indiqué précédemment, au moment de la rédaction du présent rapport, nous avions demandé une rencontre urgente avec le nouveau ministre de l'Économie et de l'Innovation, Pierre Fitzgibbon.

VIA RAIL

C'est avec consternation que nous avons appris que VIA Rail, société de la Couronne, annonçait qu'elle enverrait du travail de nos membres (35 salariés dont 19 du Québec) à un sous-traitant américain. VIA Rail explique sa décision par le fait qu'ils ont besoin de changer leur système d'inventaire et que le coût d'un nouveau système est trop élevé (10 millions de dollars). Ils prétendent être incapables d'assumer un tel coût et par conséquent, préfèrent impartir le travail. Nous sommes inquiets que VIA utilise ce prétexte à chaque changement technologique, ce qui pourrait entraîner d'autres pertes d'emplois.

Nous sommes à préparer une campagne de sensibilisation et de mobilisation sur le sujet. C'est à suivre.

PAPIERS WHITE BIRCH

Appel de la décision sur la poursuite des retraités

Le jugement rendu dans la poursuite de plus de 78 millions de dollars des personnes retraitées de Papiers White Birch de l'usine de Québec contre Unifor n'a pas donné raison aux requérants. Sans grande surprise, le groupe a décidé d'en appeler à la cour d'appel. Me Louise-Hélène Guimond, récemment embauchée et qui avait plaidé la cause en première instance, va préparer le mémoire en réponse aux allégations invoquées par le groupe des retraités.

Une mort tragique

Le 13 octobre dernier, un accident malheureux a emporté la vie d'un membre de la section locale 250 d'Unifor alors qu'il était au travail. Il s'agit d'Allan Thompson, âgé de 58 ans et qui comptait près de 40 ans d'ancienneté.

Évidemment, nous avons exprimé nos sincères condoléances à la famille. Mais je tenais aussi à témoigner de mon appui aux membres à l'usine qui ont été fortement ébranlés par cet accident. Il est inacceptable qu'encore de nos jours, une personne quitte la maison le matin pour ne plus jamais y revenir en raison d'un accident de travail.

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité au travail (CNESST) a ouvert une enquête comme il se doit, nous attendons les conclusions. Nous veillerons à suivre de près les développements dans cette enquête afin de mettre en place toutes les mesures qui garantiront un milieu de travail sécuritaire.

REDÉMARRAGE DE L'USINE DE LEBEL-SUR-QUÉVILLON

Cette papetière fermée depuis 2008 est présentement en phase de réparation préalable à une reprise des opérations afin de produire de la pâte kraft. Propriété de Domtar au moment de la fermeture, d'autres promoteurs ont travaillé à la relance de cette usine avant que le projet piloté par Chantiers Chibougamau ne voit le jour. Tout au long de ces années, nous avons toujours travaillé fort afin de pouvoir repartir cette usine. Nous n'avons ménagé aucun effort, en effectuant les représentations auprès de nos instances, de celles du Fonds de solidarité FTQ et de nombreux ministres du gouvernement québécois. C'est finalement au cours de la dernière année que le projet avec l'entreprise Chantiers Chibougamau a porté ses fruits.

Parallèlement, nous avons aussi maintenu les liens juridiques nécessaires afin de continuer à représenter les travailleuses et travailleurs dans cette installation. Nous avons récemment ouvert un bureau à Lebel-sur-Quévillon afin d'assurer notre présence dans cette ville durement éprouvée, mais qui est en voie de se renouveler alors que plusieurs projets sont en cours de réalisation.

ACTION SOLIDAIRE AVEC LES MEMBRES DE LA SECTION LOCALE 597 À GANDER

Au mois de septembre dernier, deux délégations de sections locales du Québec ont participé à l'action de solidarité en faveur des membres de la section locale 597, en lock-out depuis décembre 2016. Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont accepté de participer à

ce blocus. Au total, près de 400 personnes se sont relayées pendant plus de deux semaines pour faire pression sur l'employeur. Et la technique aura porté ses fruits puisque nous avons finalement pu nous entendre pour recourir à l'arbitrage de différend pour régler la convention collective et mettre un terme au conflit de travail. Il faut se rappeler que DJ Composite, qui emploie une trentaine de membres d'Unifor, est un sous-traitant dans le secteur de l'aérospatial tout comme Delastek. Si ici au Québec, nous avons eu de la misère à faire appliquer nos dispositions anti-briseurs de grève, imaginez la situation pour nos collègues de Gander alors que cette province n'a pas de disposition anti-briseurs de grève. Le travail des syndiqués pouvait donc être fait en toute impunité par des briseurs de grève, ce qui n'a aucun sens. Au moment de la rédaction du présent rapport, les premières auditions de l'arbitrage avaient eu lieu. C'est à suivre.

VIGILE DES ANCIENS DE MABE

Le 25 août dernier, nous avons tenu avec notre groupe des « Bafoués de MABE » une vigile devant l'ancienne usine MABE de Montréal fermée il y a maintenant quatre ans. Des retraitées et retraités de MABE ainsi que des militantes, militants et dirigeants d'Unifor ont participé à l'événement.

Rappelons qu'en 2014, quelques jours après que les derniers travailleurs aient quitté définitivement l'usine, la compagnie MABE Canada déclarait faillite entraînant du même coup la coupure de 23 % à 33 % dans le fonds de pension et les rentes et l'arrêt des couvertures de l'assurance collective et vie. Plus de 1500 travailleurs et travailleuses, actifs et retraités, ont dû vivre avec les conséquences désastreuses de cette faillite.

Depuis, la compagnie mère basée au Mexique a continué à mener des affaires au Canada sous un autre nom tout en reniant ses responsabilités face aux travailleuses et aux travailleurs. Unifor et les « Bafoués de MABE » ont quant à eux pris des recours juridiques contre l'entreprise, mobilisé leurs partenaires syndicaux, réclamé des gouvernements que les lois soient modifiées pour protéger des travailleuses et les travailleurs face aux entreprises qui emploient de telles tactiques et déclenché une campagne de boycottage des électroménagers GE, Hotpoint, McClary et Moffat afin de mettre la pression sur l'entreprise.

Je rappelle d'ailleurs que cette campagne de boycottage est toujours active.

CAMPAGNE « UNE FORÊT DE POSSIBILITÉS »

Une forêt de possibilités

NOS FORÊTS, NOTRE FORCE COLLECTIVE

Nous sommes plus de 50 organisations d'horizons diversifiés, enracinées sur tout le territoire québécois.

Nous sommes des témoins privilégiés de la vitalité et de la diversité des possibilités qu'offrent nos forêts.

Nous reconnaissons que l'aménagement de nos forêts est ancré dans les principes du développement durable, afin d'offrir aux générations de demain les avantages environnementaux, économiques et sociaux qu'elles procurent.

Nous constatons que nos forêts sont partagées respectueusement entre ses différents usagers.

Nous sommes emballés par le consensus scientifique selon lequel nos forêts et les produits qu'elles nous permettent de développer sont avantageux pour améliorer le bilan carbone mondial.

Nous sommes engagés pour que nos forêts jouent un rôle encore plus grand, au service de la collectivité québécoise.

Nous nous unissons au bénéfice des forêts québécoises.

Nos forêts, nous y croyons.

Nous sommes le Collectif pour une forêt durable,

COLLECTIF POUR UNE FORÊT DURABLE

Le 26 octobre dernier, en compagnie de Daniel Boyer, président de la Fédération des travailleuses et travailleuses du Québec (FTQ), j'ai participé à une importante conférence de presse pour dévoiler une déclaration du collectif pour une forêt durable intitulée « Nos forêts, notre force collective » que vous retrouvez dans l'encadré ci-joint. Nous nous sommes joints à la cinquantaine d'autres organisations qui participent à ce mouvement.

Ayant pour objectif de revaloriser le travail en forêt, cette campagne tente de démystifier les préjugés qui sont tenaces. Les choses ont bien changé au cours des dernières années alors que nos membres, tout comme l'industrie, sont soucieux de travailler à la pérennité de nos forêts. C'est de leur avenir qu'il est question. « Ressource renouvelable, emplois durables », voilà ce que nous nous plaisons à répéter. Alors que nous serons appelés à relever un défi de taille au cours des prochaines années afin de renouveler la main-d'œuvre dans ce secteur industriel comme dans d'autres, cette campagne est d'autant plus importante.

Une autre facette de la campagne s'articule autour d'une dizaine d'ambassadeurs de la forêt. Une vidéo les présentant a d'ailleurs été réalisée, vous pouvez consulter tout le matériel sur le site www.uneforetdepossibilités.com. La campagne de recrutement de ces ambassadeurs s'est déroulée au cours de l'été et la candidature d'une personne membre de la section locale 352 de l'usine Produits forestiers Résolu de Baie Comeau a d'ailleurs été retenue. Il s'agit de Karine Lévesque dont la publicité sera relâchée en début d'année 2019. Vous serez invités à partager cette publicité sur vos réseaux.

PROTECTION DU CARIBOU FORESTIER ET EXPLOITATION FORESTIÈRE

Au cours de l'été, le gouvernement a tenu des consultations sur un projet de démantèlement de certains chemins forestiers sur la Côte-Nord dans le cadre du plan d'action gouvernemental en faveur du caribou. Malgré le très court délai imparti pour pouvoir commenter le projet, Unifor a produit un mémoire qui pose plusieurs questions sur les différentes initiatives visant à protéger le caribou forestier. Particulièrement, nous soulignons le peu de données existantes et surtout probantes quant à la santé des différents cheptels. Il semble en effet que certains troupeaux soient en bonne santé malgré une présence importante d'activités (récolte forestière, présence humaine, etc.) alors que sur d'autres territoires, là où aucune activité n'est enregistrée, les troupeaux sont pourtant en déclin. Il semble donc difficile de faire une relation de cause à effet à cet égard.

Le 16 octobre dernier, une délégation d'Unifor a participé à une rencontre à l'invitation de Francis Fortier, directeur général de la Direction générale des mandats stratégiques au ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs qui voulait nous rencontrer pour échanger sur ce dossier à la suite de notre intervention publique. Cette rencontre nous a permis d'en apprendre davantage sur les projets du gouvernement et sur la santé des troupeaux de caribous forestiers sur le territoire québécois. Force est de constater que le pari des représentants du ministère repose sur la recherche d'un équilibre entre la protection de l'espèce et l'exploitation forestière, ce qui est rassurant pour l'emploi de nos membres tout comme la protection de la faune. Avec la venue d'un nouveau gouvernement et l'arrivée d'un nouveau ministre, ce dossier est en attente pour le moment, mais nous le suivrons de près.

DÉFILÉ DE LA FIERTÉ

Cette année encore nous avons eu un fort contingent de membres d'Unifor qui ont participé au défilé de Montréal le 19 août dernier. Je tiens à remercier les personnes qui ont pris la peine de participer. Comme vous le savez, la plupart du temps, nous avons un conflit d'horaire alors que le Conseil canadien se tient à peu près aux mêmes dates, c'est d'autant plus à notre honneur d'avoir une bonne participation !

DÉFI LA BOUCLE

Je tiens à souligner que cette année encore Unifor était présent au défi la boucle. Au total, 22 membres de 10 sections locales ont pédalé les 135 kilomètres du parcours dans la région de Lévis. Soulignons aussi la participation de deux membres de la section locale 510 au 1000 km. Bravo aux participantes et participants, c'est important de nous impliquer dans cette cause et j'espère que le projet sera aussi populaire l'an prochain !

PACTE SUR LA TRANSITION JUSTE

Le 10 novembre dernier, une grande marche se tenait en faveur du Pacte sur la transition juste dans plusieurs villes au Québec. Seulement à Montréal, on estime que 50 000 personnes ont pris part à l'événement. Cette campagne lancée par le metteur en scène Dominic Champagne et appuyée par des artistes, des scientifiques, des intellectuels, des politiciens et des syndicalistes vise à mobiliser les gens pour que d'une part, ils modifient leurs habitudes afin de réduire leur empreinte en Co2 sur la planète. Par ailleurs, la campagne a aussi pour objectif de faire pression sur les gouvernements pour qu'ils emboîtent le pas. Les spécialistes le disent, il faut en faire plus et plus rapidement, si nous ne voulons pas que le climat se dérègle davantage. Vous trouverez toute l'information sur www.lepacte.ca.

Par ailleurs, nous devons nous assurer de rappeler nos revendications auprès des gouvernements afin que des mesures concrètes soient prises pour que les travailleuses et travailleurs ne soient pas les seuls à payer les frais des programmes de lutte aux gaz à effet de serre. Tant la FTQ que notre syndicat Unifor le demandent, il faut mettre en place des mesures de soutien temporaire, des programmes d'aide au replacement et au reclassement et des plans innovateurs pour créer de nouveaux emplois dans des créneaux d'avenir.

Du côté de l'Assemblée nationale et du Parlement canadien

LOBBY À OTTAWA

Pour la protection de notre culture et des médias – 22 au 24 octobre

Lors de ces journées de lobby, la délégation provenant du Québec a effectué 16 réunions et rencontré 18 députés et deux membres du personnel parlementaire. L'objectif visait à sensibiliser les élus aux difficultés que rencontrent les médias au Canada et au Québec. En effet, notre espace médiatique est en profonde mutation comme vous le savez. Le cadre financier des journaux (tant nationaux que locaux), des radios et des télédiffuseurs a été sérieusement modifié et fragilisé par l'arrivée des nouvelles formes médiatiques que l'on pense aux médias sociaux ou aux géants de la diffusion comme Netflix. Tous ces bouleversements ont fragilisé l'ensemble des médias. Il faut que le mode de financement qui soutient le contenu canadien dans les publications et sur nos écrans soit repensé afin de permettre à la population d'avoir accès à du contenu de qualité, à des nouvelles locales et à du divertissement qui reflète nos valeurs. Cette action de lobby s'inscrivait dans la suite, comme je vous en parlais dans mon dernier rapport au mois de mai, de notre implication dans la Coalition pour la culture et les médias.

Pour l'abolition des tarifs américains sur l'aluminium – 6 au 8 novembre

Les délégations de la section locale 1937 (Rio Tinto du Saguenay – Lac-Saint-Jean) et une autre de la section

locale 2301 (Rio Tinto – Kitimat, Colombie-Britannique) ont effectué pas moins de 66 rencontres sur deux jours auprès d'une quarantaine de députés et de personnel parlementaire. Au Québec uniquement les équipes ont rencontré 21 députés, un ministre (Marc Garneau au Transport) ainsi que le négociateur en chef de l'Accord États-Unis, Mexique, Canada (AEUMC), Steve Verheul. Comme indiqué précédemment, les Américains ont imposé un tarif sur l'aluminium et l'acier. Notre message était assez simple : il faut que les taxes américaines soient abolies, il ne faut pas qu'aucun quota ne soit imposé et finalement la problématique de la surproduction mondiale doit être étudiée et résolue.

Rappel de la problématique

Depuis le 31 mai dernier, des tarifs de 25 % sur l'acier et 10 % sur l'aluminium sont imposés sur la production canadienne. En réponse, le gouvernement du Canada a imposé des contre-mesures sur une multitude de produits en provenance des États-Unis le 1er juillet dernier. Cette situation affecte durement les industries de deuxième et troisième transformation tout comme l'industrie primaire qui pourrait en pâtir à moyen et long terme.

MODIFICATIONS AUX NORMES QUÉBÉCOISES DU TRAVAIL

Au mois de juin dernier, le projet de loi 176 a été adopté par l'Assemblée nationale ce qui a modifié plusieurs dispositions relatives aux normes québécoises du travail. Au nombre de ces modifications, plusieurs constituent des gains importants, voici un rapide survol.

Clause de disparité de traitement

Les régimes de retraite et avantages sociaux sont dorénavant couverts par l'interdiction d'implanter des mesures moins avantageuses pour de nouveaux salariés. Tout comme ce l'était pour les salaires, une telle disposition sera jugée comme une clause de disparité de traitement, ce qui est interdit par les normes du travail. Il s'agit réellement d'une bonne nouvelle. Le problème cependant, c'est que le projet de loi ne règle pas le passé puisque sa portée n'est pas rétroactive. Il faudra voir à corriger la situation pour les milieux de travail où un régime à deux vitesses a été implanté dans le passé.

Le Québec serait la seule province à avoir cette interdiction. Ces dispositions sont en vigueur depuis le 12 juin 2018.

Agences de placement

La nouvelle réglementation vient encadrer et resserrer davantage les normes entourant le recours aux agences. On prévoit notamment que :

- les employés de l'agence de placement ne pourront pas avoir un salaire inférieur à celui consenti aux salariés de l'entreprise cliente;
- les agences devront avoir un permis. Les entreprises qui retiennent les services d'une agence qui n'a pas de permis pourront être poursuivies au pénal.

Notez cependant que ces modifications entreront en vigueur lorsque le gouvernement aura adopté la réglementation pertinente, ce qui n'est pas encore fait à l'heure actuelle.

Harcèlement psychologique ou à caractère sexuel

Dorénavant, il sera explicitement reconnu que le harcèlement à caractère sexuel constitue une forme de harcèlement psychologique.

Les entreprises auront l'obligation (à compter du 1er janvier 2019) d'adopter une politique de prévention du harcèlement psychologique et devront mettre en place un mécanisme de traitement des plaintes en la matière.

Le délai pour déposer une plainte de harcèlement psychologique à la CNESST passera de 90 jours à deux ans.

À l'exception de l'obligation par l'employeur d'adopter une politique, ces modifications sont en vigueur depuis le 12 juin 2018.

Absence pour violence conjugale :

Jusqu'à 26 semaines sur 12 mois. Deux journées de congé payé (à compter du 1er janvier 2019).

Aussi en vigueur depuis le 12 juin 2018, des congés pour prendre soin d'une personne ou d'un parent atteints d'une maladie grave ou victime d'accident, parent ou proche aidant : 16 semaines sur 12 mois et 36 semaines sur 12 mois pour un enfant mineur.

Vacances

On prévoit finalement qu'à partir du 1er janvier 2019, une ou un salarié aura droit à une troisième semaine de vacances payée après trois ans de service continu. (Je vous rappelle que c'était 5 ans auparavant.)

Pour plus d'information, consulter le site de la CNESST, une section spéciale y est consacrée.

RÉVISION DES NORMES FÉDÉRALES

Depuis l'automne 2017, le gouvernement fédéral a aussi lancé des consultations en vue de renouveler les normes fédérales du travail. Unifor et la FTQ ont d'ailleurs participé aux consultations et déposé des mémoires à ce sujet. Plusieurs recommandations ont été formulées par la FTQ en regard notamment de la disparité de traitement (interdiction), des heures supplémentaires de travail (possibilité de refus et limitation), de la bonification des normes minimales (salaire, congés, conciliation travail-famille, etc.), de l'amélioration des normes pour les statuts précaires ou à temps partiel, de l'implantation d'un préavis de cessation d'emploi minimum, du retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaitent, de l'application de la Charte de la langue française aux employeurs de juridiction fédérale au Québec, des dispositions anti-briseurs de grève et de nombreuses autres.

Le rapport du gouvernement fédéral, rendu public le 30 août dernier, présente plusieurs des revendications exposées, mais pas toutes malheureusement. Le gouvernement est en processus d'analyse et de réflexion, nous espérons un dépôt de projet de loi sur le sujet. C'est à suivre.

Nos campagnes en cours

J'ACHÈTE CANADIEN ET QUÉBÉCOIS

Le syndicat Unifor a profité de la fête du Canada pour lancer la campagne, « **J'achète canadien »,** qui encourage l'achat de produits fabriqués au Canada dans l'objectif de créer et de maintenir des emplois bien rémunérés. La campagne « **J'achète canadien »** vise à mobiliser notre pouvoir d'achat collectif afin d'aider les travailleuses et travailleurs de nos communautés et dans l'ensemble du pays dont au Québec.

Cette campagne de sensibilisation répond à l'escalade de la guerre commerciale avec les États-Unis et au sentiment croissant chez les consommateurs canadiens de vouloir encourager les industries locales.

CAMPAGNE POUR LA CULTURE ET LES MÉDIAS

Nous sommes parties prenantes de cette coalition qui regroupe des organisations actives dans le milieu culturel et médiatique et qui représente 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. Vous êtes invités à exprimer votre appui à cette démarche en consultant le www.manifestepourlaculture.info.

PROGRAMME POUR CONGÉS PAYÉS EN CAS DE VIOLENCE FAMILIALE

Unifor travaille à la mise en place de congés pour violence familiale que ce soit par le biais législatif ou au sein de nos conventions collectives. Nous vous invitons à consulter www.uniforquebec.org/congespayes pour trouver de la documentation et des outils pour vous y aider.

CAMPAGNE POUR UN SALAIRE MINIMUM À 15 $

Je crois que tout le monde est bien au fait de cette campagne. Pour plus d'information, consultez www.minimum15.quebec.

CAMPAGNE DE BOYCOTTAGE DES ÉLECTROMÉNAGERS GE, HOTPOINT, MCLARY ET MOFFAT

Cette campagne en appui aux « Bafoués de MABE » est toujours active. Nous vous demandons de suivre ce mot d'ordre.

MOUVEMENT POUR UN RÉGIME PUBLIC ET UNIVERSEL D'ASSURANCE MÉDICAMENTS : LA PIÈCE MANQUANTE

La FTQ et d'autres syndicats ont lancé cette campagne au Québec afin d'instaurer un régime public et universel. Ceci veut dire un régime universel administré et financé par le public. Ainsi, à l'image de la visite chez le médecin ou de l'hospitalisation qui sont sans frais, les médicaments d'ordonnance seraient, eux aussi, gratuits, accessibles à toutes et à tous et considérés comme une composante du système public de santé. Je vous rappelle que nous portons aussi cette revendication au sein d'Unifor alors qu'au Conseil canadien de 2017, nous adoptions une recommandation du président au même effet.

Référez-vous au assurance-medicaments.ftq.qc.ca pour plus d'information et appuyez la campagne

Les avantages

(extrait du site Internet de la FTQ)

Avec un régime entièrement public, les dépenses totales en médicaments seraient réduites d'au moins 18 %, et dans les meilleurs scénarios elles seraient réduites jusqu'à 40 %. Cette stratégie représente des économies importantes pour le gouvernement. Elle permettrait de plus d'augmenter le revenu disponible des travailleuses et des travailleurs tout en diminuant la contribution des employeurs.

Un régime entièrement public permettrait d'améliorer l'efficacité du système de santé, d'offrir une couverture universelle accordant le même niveau de protection à toutes et tous ainsi qu'un accès équitable aux médicaments d'ordonnance.

Un sondage national mené par Angus Reid en 2015 révélait que 91 % des Québécoises et Québécois sont en faveur de l'établissement d'un régime d'assurance-médicaments entièrement public. Les obstacles à l'adoption d'un tel régime ne sont pas économiques, mais politiques. Il est possible de faire autrement.

Bon à savoir

(Extrait du site Internet de la FTQ)

Pas de couverture universelle

Le Canada est le seul pays de l'OCDE à avoir un système de santé public qui n'inclut pas une couverture universelle pour les médicaments d'ordonnance.

Un régime inadéquat

Actuellement, le Québec a une forme hybride d'assurance médicaments : une partie de la population est couverte par le régime public et l'autre partie par divers régimes privés. Ce régime mixte génère plusieurs problèmes et injustices.

RECOMMANDATION 2

Je recommande que les sections locales publicisent et partagent le matériel de la campagne intitulée : « Mouvement pour un régime public et universel d'assurance médicaments : la pièce manquante » auprès de leurs membres et de leur famille afin de les faire adhérer au mouvement.

Rencontres syndicales

CONFÉRENCE DES JEUNES : LES JEUNES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS D'UNIFOR FORMENT LA RELÈVE!

Trente militantes et militants de moins de 35 ans se sont réunis du 21 au 24 octobre dernier pour la 2e conférence des jeunes depuis la création d'Unifor au Château Montebello. Il s'agit d'une opportunité unique pour les jeunes de pouvoir bâtir un réseau parmi les autres membres de leur âge au sein d'Unifor tout en leur permettant de développer leur connaissance sur le syndicalisme.

Les sujets abordés ont couvert un large éventail de dossiers préoccupants pour les jeunes, notamment la question de la légalisation du cannabis et de ses effets sur nos capacités, la cyberdépendance, les luttes syndicales et sociales, la mobilisation et le recrutement. Cette conférence a aussi été l'occasion de constater les actions que les jeunes d'Unifor hors Québec peuvent accomplir de même que d'en apprendre davantage sur l'arbitrage de grief.

Pour une première fois dans l'histoire, la conférence a tenu une séance commune avec la conférence des retraités. J'ai d'ailleurs pu rencontrer les deux groupes à cette occasion et je pense que l'expérience a été appréciée. En partageant ainsi une partie de leur rencontre, cela permet aussi des échanges entre les générations.

6E CONFÉRENCE ANNUELLE DES RETRAITÉS D'UNIFOR, UN SUCCÈS SUR TOUTE LA LIGNE!

Environ 70 participantes et participants (déléguées, délégués, conjointes et conjoints) ont assisté à la 6e conférence annuelle du Conseil québécois des retraités d'Unifor les 23 et 24 octobre dernier au Château Montebello. Pendant ces deux journées, les personnes participantes ont pu non seulement débattre et décider du mode de fonctionnement du Conseil québécois des retraités, mais aussi entendre cinq conférenciers. Notamment, la firme LOBE a traité de la santé auditive au travail et à la retraite et l'économiste, Alain Dumas, des effets de la mondialisation.

CONFÉRENCE DES FEMMES D'UNIFOR : UNE RENCONTRE TOUCHANTE ET INSPIRANTE

Une cinquantaine de déléguées provenant d'une douzaine de sections locales ont vécu une gamme variée d'émotions tout en apprenant beaucoup sous le thème de la lutte à la violence conjugale.

Les personnes déléguées ont pu entendre Mary Coon de la communauté atikamekw qui a présenté un témoignage touchant du vécu des femmes au sein des communautés autochtones. Les organisatrices ont aussi profité de l'occasion pour souhaiter une bonne retraite à Diane Mimeault, représentante nationale d'Unifor, qui a longtemps été responsable du dossier des femmes au sein du syndicat ainsi qu'à Guy Trépanier, coordonnateur à la souscription au Fonds de solidarité de la FTQ qui lui aussi part à la retraite au cours des prochains mois.

Le clou de l'événement a sans aucun doute été la présentation d'une pièce de théâtre qui exposait trois cas de violence : verbale, physique et sous forme de manipulation. Cette activité a laissé une très forte impression et soulevé beaucoup d'émotion pour les participantes qui ont d'ailleurs recommandé de reproduire l'expérience lors d'activités futures. Des ateliers ont aussi été tenus afin de se doter d'outils pour évaluer si une personne de notre entourage est à risque d'être victime de violence. Une présentation sur le programme d'intervenante auprès des femmes

a été offerte par Manon Camiré, membre de la section locale 2002 et anciennement intervenante. Eric Boudreault de la section locale 4511 a aussi participé à la rencontre afin de parler de son expérience personnelle et plus précisément du parcours que sa fille a connu avant sa mort tragique. Des biens récoltés lors d'une « journée pyjama » organisée par le comité de condition féminine de la section locale 2889 ont été remis en même temps que les produits de toilette recueillis tout au long de la conférence à un organisme d'aide aux femmes violentées de la région de Trois-Rivières.

CONSEIL CANADIEN D'UNIFOR

Du 17 au 18 août dernier, nous avons tenu le Conseil canadien d'Unifor à Halifax. Encore une fois, ça aura été une rencontre fort intéressante animée par nos valeurs syndicales. Je tiens à rappeler les recommandations du président qui y ont été adoptées puisque plusieurs ont des incidences sur nous et le travail que nous aurons à accomplir au cours des prochains mois. Vous retrouverez à l'annexe 3 le texte complet de ces recommandations.

GROUPES RECHERCHANT L'ÉQUITÉ

Le travail se poursuit avec les comités afin de faire le bilan des activités et prévoir celles de l'an prochain. Je remercie les personnes militantes qui participent aux activités des comités et j'invite tout le monde à en faire autant.

À l'agenda

Voici une liste d'événements auxquels vous êtes conviés :

28 novembre 2018 à Montréal

Marche en appui aux lock-outés d'ABI

Comme vous le savez, les 1030 syndiqués de l'aluminerie de Bécancour ABI, membres de la section locale 9700 des Métallos ont été mis en lock-out le 11 janvier dernier par Alcoa et Rio Tinto. Le conflit perdure depuis bientôt 10 mois. Je tiens d'ailleurs à remercier les sections locales qui contribuent généreusement à la caisse de grève de ce groupe. Pour celles et ceux qui ne l'auraient pas déjà fait, il n'est pas trop tard pour faire une donation.

Une autre facette moins connue de ce conflit repose sur le fait qu'Alcoa et Rio Tinto font présentement perdre de l'argent à la population québécoise puisqu'ils n'honorent pas leur contrat d'achat d'électricité. Ainsi le décompte de l'argent dû par les propriétaires de l'usine ABI à Hydro-Québec en sera rendu à 200 millions de dollars au moment de la manifestation prévue le 28 novembre prochain. Ils peuvent réussir à se soustraire de leurs obligations commerciales envers Hydro en invoquant que le lock-out est un « Act of God » ! Un lock-out, c'est un conflit de travail déclenché par un employeur, Dieu n'a rien à y voir! En un sens, ce lock-out nous affecte donc toutes et tous. C'est pourquoi je vous demande de participer en grand nombre à cette manifestation dont voici les détails.

Quoi : **Rassemblement en appui aux lock-outés d'ABI**

Quand : **Mercredi 28 novembre 2018, rassemblement à compter de 11 h 30**

Endroit : **Face à l'édifice d'Hydro-Québec, 75, boul. René-Lévesque Ouest (Métro Place d'Armes ou Saint-Laurent)**

29 novembre au 1er décembre à Montréal

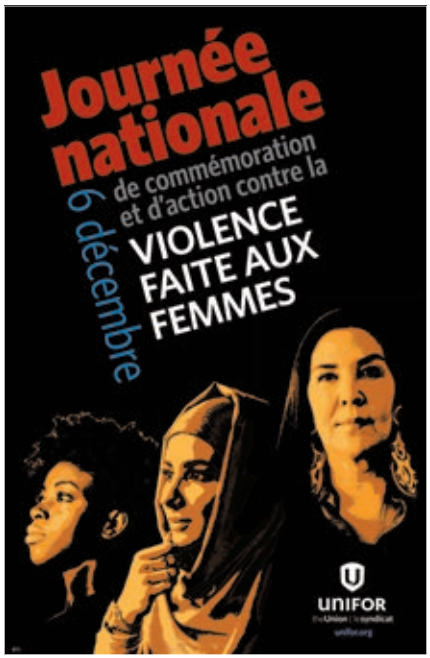
Conférence sur la Palestine : l'autodétermination du peuple palestinien : enjeux et défis

Unifor est membre du Centre international de solidarité ouvrière (CISO) au même titre que plusieurs autres syndicats, dont notre centrale syndicale, la FTQ. Une conférence importante est organisée par le CISO sur la Palestine et se tiendra du 29 novembre au 1er décembre prochain à Montréal. Pour plus d'information, rendez-vous sur le site du CISO au www.ciso.qc.ca.

6 décembre

Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes

Le 6 décembre est la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes au Canada. Instituée en 1991 par le gouvernement canadien, cette journée souligne le triste anniversaire du meurtre de 14 jeunes femmes en 1989 à l'École Polytechnique de Montréal, tuées parce qu'elles étaient des femmes. J'attire aussi votre attention sur la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes qui se tient le 25 novembre, soit dimanche, dernier jour du Conseil québécois.



Je pense qu'il est important de profiter de ces journées pour se conscientiser au phénomène de la violence envers les femmes dans notre société. C'est aussi l'occasion de penser aux femmes et aux filles qui sont aux prises avec la violence au quotidien et de rendre hommage à celles qui sont mortes à cause de la violence sexiste.

J'invite les sections locales à souligner cette importante journée au sein de leur milieu de travail.

Recrutement

USINE GRANDE BAIE – RIO TINTO - UNE GRANDE VICTOIRE !

Après plusieurs jours d'audition, le Tribunal administratif du travail (TAT) nous a finalement accrédités pour représenter les salariés de l'entretien de l'usine Grande Baie de Rio Tinto. C'est une grande percée que nous avons réussie alors que depuis des années, on tente de syndiquer cette usine.

Au total, ce sont près de 90 personnes qui sont affectées au service de l'entretien de l'usine. Précisons que plus de 200 autres personnes salariées de la production ne sont pas visées par cette accréditation. Mais, on espère évidemment que l'exemple offert par les travailleurs de l'entretien encouragera l'ensemble des salariées et salariés de l'usine à joindre le syndicat Unifor.

Je tiens à saluer le travail effectué par toute l'équipe de recruteurs sur le terrain, dont Daniel Leblond et les membres de la section locale 1937. Vous avez vraiment fait la différence, merci !

AIDES-PÊCHEURS ET USINES DE TRANSFORMATION

Nous poursuivons notre travail dans ce secteur qui n'est vraiment pas facile. Les gens se font intimider et harceler parce qu'ils tentent de s'organiser. À l'heure actuelle, les revenus générés par les pêches ne profitent pas à tous. Nous travaillons à faire progresser leurs conditions de travail et à leur redonner du pouvoir. Nous avons d'ailleurs commencé du travail de lobby sur le dossier tant du côté fédéral que québécois. En usine aussi la situation est difficile, mais nous poursuivons nos efforts.

NOUVELLES CONVENTIONS COLLECTIVES

Nous avons obtenu de nombreux gains lors des négociations d'une première convention collective dans les dossiers suivants :

Service de réservation au centre Sheraton de Montréal

Les agents aux réservations qui ont été accrédités par le Tribunal administratif du travail en avril dernier sont dorénavant inclus dans l'accréditation syndicale du Centre Sheraton de Montréal.

Voici quelques-uns des faits saillants de leurs nouvelles conditions de travail :

- une convention collective de près de trois ans (34 mois);
- un ajustement salarial dès la première année de plus de 10 %;
- une augmentation salariale de 3 % pour les années subséquentes;
- dix journées de maladie (payées à la fin de l'année si non utilisées);
- treize jours fériés payés;
- jusqu'à 10 % de participation de l'employeur au REER collectif;
- un horaire de travail de jour, du lundi au vendredi;

- des pauses-repas payées;
- une contribution au programme des congés-éducation payés (CEP).

Le Centre Sheraton situé au centre-ville de Montréal emploie près de 400 membres d'Unifor principalement affectés à l'entretien ménager, la restauration, la cuisine, les banquets et la réception.

Groupe Lebel – Dégelis

Ces membres nouvellement syndiqués bénéficient maintenant de bonnes améliorations de leurs conditions de travail tout en consolidant leur emploi avec des investissements qui seront faits dans la scierie. L'usine de Dégelis est le septième établissement où nous représentons des travailleuses et travailleurs de cet employeur. Nous sommes fiers qu'ils aient joint la grande famille d'Unifor.

Au nombre des faits saillants, voici quelques-uns des gains obtenus :

- ajout d'un congé mobile;
- introduction du Fonds de solidarité FSTQ (1-1 à la ratification et 2-2 au 1er janvier 2020)
- contrat de quatre ans avec la possibilité d'une prolongation d'un an à la condition qu'un investissement de 3 millions de dollars soit réalisé avant l'échéance des quatre ans;
- augmentations salariales :
  - de 0,60 $ (ce qui représente entre 2,8 % et 3 % selon le salaire), le tout rétroactif au 1er janvier 2018 pour la production et de 1,50 $ (6,6 % pour le plus haut salaire) pour la maintenance;
  - 2 % les deux années suivantes; 2,25 % la dernière et 2,25 % pour l'année supplémentaire conditionnelle.
- Contribution de 0,03 $/heure aux congés-éducation payés (CEP).

Nous avons réalisé un important rattrapage par rapport au groupe des scieries. Unifor représente 90 membres à la scierie de Dégelis.

Nikon

Environ 20 mois après avoir obtenu leur accréditation syndicale, le comité de négociation de la section locale 698 est arrivé à conclure une entente de principe avec l'employeur Nikon. Cette entente a été ratifiée dans une proportion de 86 % par les membres. La négociation a été difficile, mais l'important c'est le résultat. Voici quelques-uns des faits saillants de cette première convention collective :

- respect de l'ancienneté notamment pour le mouvement de main d'œuvre, la formation, les heures supplémentaires ;
- prise de vacances avec un pourcentage par département;
- création d'une grille salariale;
- augmentations de salaire de 2 %, 2,2 % et 2,5 % pour une convention de 3 ans.

Le groupe fait partie membre de la section locale 698 du syndicat Unifor et représente 75 personnes qui fabriquent des verres pour les lunettes.

Et voici les unités accréditées depuis mai dernier (en date du 6 novembre)

Liste des dossiers 2018	Ville l'établissement visé	Date d'accréditation	Nombre de de salariés visés
Gestion Poudrier inc. / Fenomax (SEUL)	Mont-Laurier	2018-05-24	39
9112-1905 Québec inc./Thermotech (SEUL)	Mont-Laurier	2018-05-24	5
Les crustacés de Gaspé ltée groupe de UNIPÊCHE M.D.M. LTÉE	Grande-Rivière	2018-05-25	75
Industries Caron (meubles) inc. (Les)	Montmagny	2018-06-21	56
Boulevard métropolitain automobile ins. (Hyundai Saint-Laurent)	Montréal	2018-07-05	13
Projet Flora Agritech agents de sécurité	Bécancour	2018-07-20	3
Longue Pointe Dodge Chrysler Jeep Ram ltée	Saint-Léonard	2018-08-16	12
VOPAK Terminaux de l'Est du Canada inc.	Montréal	2018-09-10	9
Bombardier (AEROTEK)	Montréal	2018-09-16	240
Granules LG	Saint-Félicien	2018-10-01	35
Emballages Mitchel-Lincoln Ltée (Imacor)	Saint-Pie	2018-10-04	37
Rio Tinto Alcan - Usine Grande-Baie - groupe entretien	Grande-Baie Saguenay	2018-10-19	87

Éducation

Au cours de la saison 2017-2018, nous avons offert 171 formations qui ont rejoint 2 498 participantes et participants. Pour la présente saison, 25 formations ont été offertes et 439 personnes y ont participé. Je tiens à souligner l'excellent travail accompli par toute l'équipe à l'éducation.

Je vous rappelle qu'à l'été 2019, nous tiendrons un programme familial d'éducation. Le recrutement est déjà commencé. Vous allez recevoir des affiches dans vos sections locales afin de publiciser le programme dans vos milieux de travail. Il s'agit d'un programme de formation de deux semaines qui est offert à tous les membres d'Unifor et leur famille. C'est une occasion unique d'apprendre sur le syndicalisme. Des activités sont prévues pour tous les membres de la famille et tous les groupes d'âge. Le programme se tiendra du 21 juillet au 2 août 2019.

Fonds régional des sections locales du Québec (FRSQ)

Je tiens à mentionner l'embauche de deux avocats d'expérience dans notre service de défense des sections locales. Il s'agit d'Hugo Desgagnés et de Marjorie Langlois. Après des études en science politique et un passage dans le milieu communautaire à la défense des droits des chômeurs, Hugo a poursuivi ses études en droit avec l'unique intention de pratiquer en droit du travail à la défense des travailleuses et travailleurs.

De son côté, Marjorie a travaillé comme avocate dans un bureau de pratique privée basé à Montréal et spécialisé en droit syndical. Elle a également travaillé quelques mois comme avocate à l'aide juridique. Avant de devenir avocate, elle a eu l'occasion d'effectuer différents stages, dont un au Service de la Condition féminine de la FTQ et un au Bureau d'aide juridique au personnel des Nations Unies.

Autres mouvements de personnel

Il y a d'autres changements alors que nos consoeurs Catherine Saint-Germain et Diane Mimeault partent à la retraite au cours de l'automne et au début 2019. Je veux les remercier sincèrement pour leur engagement et leur travail au sein du syndicat. Je leur souhaite du bon temps à la retraite auprès des membres de leur famille et de leurs amies et amis ainsi que beaucoup de santé !

Par la même occasion, je désire souhaiter la bienvenue à Louise-Hélène Guimond, avocate, qui prend le relais de Catherine aux services juridiques. Diplômée en droit de l'Université de Montréal et membre du Barreau du Québec depuis 1996, Louise-Hélène a toujours consacré sa pratique au droit du travail. Louise-Hélène est également titulaire d'une maîtrise de la faculté de science politique et de droit de l'Université du Québec à Montréal. Au cours des années, Louise-Hélène a représenté et conseillé plusieurs syndicats de juridiction fédérale, ce qui lui permet de maîtriser les différentes facettes du droit du travail.

Pour le remplacement de Diane, c'est Véronique Figliuzzi, présidente de la section locale 6000 qui assurera la tâche au service aux sections locales. Employée de Bell Canada, Véronique s'implique dans sa section locale dès sa fondation à la suite d'une fusion entre l'ACET et le SCEP en 2008. D'abord vice-présidente, elle devient présidente dès 2009. Présidente du comité jeunes travailleuses et travailleurs et de celui de l'équité au SCEP, elle siégera par la suite comme membre du comité d'action politique du Conseil québécois, et ce, depuis la fondation d'Unifor. Elle fait également partie de l'exécutif du conseil industriel des télécommunications depuis sa création en 2013. Elle a été membre du comité de négociation de l'unité représentant le personnel de bureau chez Bell en plus d'agir comme présidente de ce comité pour le Québec.

Je vous invite à vous joindre à moi pour accueillir chaleureusement toutes ces nouvelles personnes au sein de l'équipe. Bonne chance dans vos nouvelles fonctions !

Conclusion

Comme je le fais toujours, je veux chaleureusement remercier toutes les personnes militantes, dirigeantes et dirigeants, représentantes et représentants nationaux ainsi que les adjointes et adjoints. Sans vous, rien ne serait possible.

Je vous demande de continuer votre travail pour la prochaine année alors que nous aurons d'autres défis à surmonter. L'un des plus importants sera certainement l'élection du prochain gouvernement canadien. Une fois de plus, nous aurons à nous impliquer pour nous assurer d'élire des gens qui appuient nos revendications et nos valeurs.

C'est un rendez-vous auquel nous sommes conviés.

Bon Conseil québécois !

RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATION 1

En appui à la recommandation déjà adoptée lors du Conseil canadien 2018, je recommande que le Conseil québécois, les sections locales et leurs dirigeantes et dirigeants s'engagent à s'impliquer lors de la prochaine élection fédérale pour favoriser l'élection d'un gouvernement qui défend la cause des travailleuses et travailleurs et fait la promotion des valeurs syndicales.

RECOMMANDATION 2

Je recommande que les sections locales publicisent et partagent le matériel de la campagne intitulée : « Mouvement pour un régime public et universel d'assurance médicaments : la pièce manquante » auprès de leurs membres et de leur famille afin de les faire adhérer au mouvement.

Annexe 2 - Activités du directeur québécois
(mai à novembre 2018)

Date	Évènement
4 mai	Rencontre Papiers White Birch - Masson
7 mai	Comité exécutif du Conseil de la foresterie
7 mai	Conseil d'administration du Fonds Immobilier du Fonds de solidarité FTQ
9 mai	Grief – Machine à carton - Kruger
10 mai	Rencontre MABE avec Me Cohen
10 mai	Séance du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM)
10 mai	Rencontre avec Daniel Boyer et Serge Dupont- Bombardier
14 mai	Conseil général de la section locale 299
14 mai	Bureau FTQ
15 mai	Rencontre avec les dirigeants de Bombardier
15 mai	Rencontre avec Me Louise-Hélène Guimond | dossier Papiers White Birch et section locale 11
15 mai	Conseil d'administration téléphonique Fonds Immobilier du Fonds de solidarité FTQ
17 mai	Conseil d'administration du Fonds de solidarité FTQ
22 mai	Suivi sur les négociations communes- SOPFEU
23 au 24 mai	Sommet sur la transition énergétique juste
25 mai	Conférence téléphonique du Conseil exécutif national
31 mai	Conseil d'administration téléphonique Gestion Solifor
31 mai	Téléconférence- Campagne de recrutement usine Saint-Pamphile
4 juin	Ligne de piquetage CMC Électronique
4 juin	Rencontre avec la ministre de l'Économie, de la Science et de l'Innovation, Dominique Anglade
5 juin	Déjeuner avec Mario Saint-Laurent et Ghislain Lebel du Conseil de l'industrie forestière du Québec
5 juin	Table des partenaires - forêt
7 juin	Conseil exécutif du Conseil québécois
14 juin	Séance du CCTM
14 juin	Comité E3

Date	Évènement
14 juin	Conférence téléphonique avec Louise-Hélène Guimond - Comité de retraite
15 juin	Bureau de direction
17 juin	Rencontre avec les sections locales de PF Résolu- Scieries
18 juin	Discussion-cadre forestier- camp Brook
18 juin	Conférence téléphonique du CEN
18 juin	Conférence téléphonique- dossier Delastek
18 au 22 juin	Négociation PF Résolu
19 juin	Conférence téléphonique- Comité de retraite
19 juin	Conseil d'administration du Fonds immobilier
21 juin	Table des partenaires
26 juin	Rencontre du conseil québécois des retraités
27 juin	Tournage vidéo pour le conseil canadien
27 juin	Rencontre avec Rayonier Advanced Materials
28 juin	Conseil d'administration du Fonds de solidarité FTQ
3 juillet	Conférence téléphonique- Sommet sur les pensions au Québec
4 au 5 juillet	Conférence des présidentes et présidents de sections locales – Port Elgin
4 juillet	Table des partenaires Aluminium-Acier
5 juillet	Conseil d'administration de Gestion Solifor
6 juillet	Bombardier- Rencontre avec Mario Tessier et Dave Chartrand
9 juillet	Conférence téléphonique avec Me Dany Kaufer, Uniboard
16 juillet	Conférence téléphonique du CEN
23 juillet	Négociation CAE
25 juillet	Rencontre CAE
31 juillet	Téléconférence- Recrutement
31 juillet	Rencontre PF Résolu sur le caribou
8 août	Annonce à CAE
13 août	Appel téléphonique Denis Lebel
14 août	Réunion du CEN
15 au 19 août	Conseil canadien à Halifax

Date	Évènement
20 août	Conseil d'administration du Fonds immobilier
21 août	Conférence téléphonique -Table des partenaires Aluminium-Acier
23 août	Conférence téléphonique du CEN
30 août	Conseil d'administration du Fonds de solidarité FTQ
4 septembre	Bureau FTQ
6 septembre	Rencontre avec Daniel Ouellet, PF Résolu
10 septembre	Discussion Global 6000
12 septembre	Point sur l'action de solidarité pour les membres DJ Composites
13 septembre	Conseil d'administration Gestion Solifor
13 septembre	Séance du CCTM
13 septembre	Téléconférence avec les sections locales 625 et 905
14 septembre	Bureau de direction
17 au 21 sept	Conférence annuelle des représentants et représentantes - Pot Elgin
17 septembre	Conseil d'administration du Fonds Immobilier
19 septembre	Téléconférence Pétrochimie Suncor et Valéro
21 septembre	Conférence téléphonique - Proposition sur la stratégie de bois contrôlé de FSC
24 septembre	Bureau FTQ
24 septembre	Assemblée annuelle de l'AIFTQ
25 au 27 sept	Manifestation à Gander- DJ Composites
26 septembre	Comité de retraite, régime à prestation cible- PF Résolu
27 septembre	Conseil d'administration du Fonds de solidarité FTQ
28 septembre	Cocktail dinatoire et soirée du Fonds de solidarité FTQ
29 septembre	Assemblée générale des actionnaires du Fonds de solidarité FTQ
2 octobre	Rencontre avec la sous-ministre adjointe Mélanie Hillinger aux relations de travail : Perspectives - Secteur des relations du travail
4 octobre	Conférence téléphonique du conseil exécutif national (CEN)
4 octobre	Conférence téléphonique avec Maurice Parent : Régime de retraite de White Birch
4 octobre	Conférence téléphonique – conseil d'administration extraordinaire de Gestion Solifor
10 octobre	Rencontre avec Frédéric Verreault, Chantiers Chibougamau
11 octobre	Réunion de l'exécutif du Conseil québécois

Date	Évènement
11 octobre	Séance du CCTM
11 octobre	Rencontre avec Daniel Ouellet de PF Résolu
15 octobre	Rencontre du Fonds immobilier FTQ
15 octobre	Conseil d'administration du Fonds immobilier FTQ
16 octobre	Réunion avec Francis Forcier du Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs
17 octobre	Conférence téléphonique avec Maurice Parent : régime de retraite de White Birch
19 octobre	Bureau de direction
20 octobre	Cérémonie hommage à Jean Morin
23 octobre	Conseil québécois des travailleuses et travailleurs retraités et comité des jeunes travailleuses et travailleurs d'Unifor
24 octobre	Conseil général FTQ
25 octobre	Conseil d'administration du Fonds
25 octobre	Table des partenaires
26 octobre	Conférence sur la condition féminine
26 octobre	Conférence de presse – « Une forêt de possibilité »
26 octobre	Conférence téléphonique avec Jerry Dias- dossier Rio Tinto Alcan
29 octobre	Conférence téléphonique avec Jerry Dias- dossier Rio Tinto Alcan
29 octobre	Conférence téléphonique - États financiers décembre 2017 du fonds des CEP
1er novembre	Rencontre avec Alain Poirier, maire de Lebel-sur-Quévillon
2 novembre	Réunion de l'exécutif du conseil québécois
5 au 6 novembre	Négociations de convention collective chez GDS
6 novembre	Conférence téléphonique Conseil d'administration spécial Gestion Solifor
7 au 8 novembre	Lobby du secteur de l'aluminium
7 novembre	Conférence téléphonique avec Raymond Chrétien au sujet de l'aluminium
9 novembre	Réunion du comité exécutif et des comités recherchant l'équité du conseil québécois
9 novembre	Rencontre Nordic Kraft – dossier Quévillon
12 au 14 novembre	Conseil exécutif national – Port Elgin
15 novembre	Conciliation dossier Uniboard à Val-d'Or
16 novembre	Conciliation White Birch – Rivière-du-Loup

Annexe 3 - Recommandations adoptées lors du conseil canadien 208

Défendre la démocratie à l'intérieur du mouvement syndical du Canada : rectifier les statuts du Congrès du travail du Canada

Après plusieurs tentatives pour régler un conflit persistant qui porte sur la préservation de l'intégrité de notre mouvement et de la démocratie des syndicats au Canada, le Conseil exécutif national d'Unifor a pris la difficile décision de se désaffilier du Congrès du travail du Canada (CTC).

Un principe fondamental de la démocratie syndicale repose sur le fait que les travailleuses et travailleurs élisent le syndicat de leur choix et ont le droit de changer de syndicat sans crainte d'intimidation ou de représailles. Malheureusement, et dans de trop nombreux cas, les travailleuses et travailleurs sont privés de ce droit par leur propre syndicat. Le droit de changer de syndicat est permis dans toutes les juridictions au Canada et vise à protéger les modalités et conditions négociées collectivement par les travailleuses et travailleurs avec leur employeur. Malheureusement, lorsque des membres d'un syndicat sont privés du droit de changer de syndicat en vertu de l'article 4 des statuts du CTC, plusieurs prennent la décision difficile et déplorable de simplement révoquer leur accréditation sans qu'aucun de leurs droits ne soit garanti.

Le Congrès du travail du Canada doit tenir ses affiliés responsables de cette mauvaise pratique afin de rebâtir la foi et la confiance des travailleuses et travailleurs à l'égard des syndicats, et pour qu'ils puissent considérer le mouvement syndical comme une figure phare d'espoir envers un monde juste, sûr et équitable.

En prenant la décision de se désaffilier, le Conseil a exercé son pouvoir statutaire tel qu'établi à l'article 19 (2) des statuts d'Unifor. Depuis que la décision a été prise, notre syndicat a poursuivi ses discussions avec le Congrès afin de tenter de régler ce conflit d'une manière juste et pertinente pour les travailleuses et travailleurs touchés. Pour que ce conflit puisse être résolu, un engagement d'examen des statuts du CTC doit être pris, présidé par une instance indépendante, avec l'intention de clarifier l'interprétation des articles 4, 25 et 26. Ce règlement doit aussi inclure un engagement d'adhésion et de conformité à l'article 4 de la part de tous les affiliés, incluant des sanctions importantes pour ceux qui seront pris en violation.

J'espère que la désaffiliation d'Unifor sera brève. J'espère aussi que ce conflit provoquera un changement durable et positif qui permettra de renforcer le mouvement syndical canadien pour les générations à venir.

Je recommande que:

- le Conseil canadien d'Unifor confirme la décision du Conseil exécutif national, prise le 16 janvier 2018, de se désaffilier du Congrès du travail du Canada, conformément à l'article 19 (2) des statuts d'Unifor; et que
- les dirigeantes et dirigeants d'Unifor cherchent à conclure un règlement juste et pertinent à l'égard de ce conflit avec le Congrès du travail du Canada et ses affiliés.

Adoptée

Élections fédérales de 2019

Au moment de sa création, Unifor avait identifié le militantisme politique comme un pilier fondamental pour faire avancer les intérêts collectifs des travailleuses et travailleurs. Au cours des cinq dernières années, notre syndicat a illustré à plusieurs reprises à quel point l'engagement politique des travailleuses et travailleurs peut remodeler en profondeur la société et l'améliorer. Nous avons démontré que le militantisme peut guider nos objectifs en matière d'équité, d'égalité et d'inclusion, et rehausser notre niveau de vie, et qu'un programme politique progressiste peut nous aider à obtenir de meilleurs gains à la table de négociation. Plus important encore, notre militantisme a montré que le pouvoir collectif des travailleuses et travailleurs constitue un contrepoids déterminant devant les intérêts des entreprises et de la minorité des biens nantis.

Notre travail sur le plan politique se déroule tous les jours et partout au pays, des conseils de ville jusqu'aux conseils communautaires en passant par la Colline parlementaire. Ce travail doit se poursuivre au cours de la prochaine année alors que des élections fédérales s'en viennent. En 2015, Unifor a joué un rôle clé dans les élections fédérales en réussissant à mettre fin à près d'une décennie d'attaques conservatrices à l'endroit des syndicats au Canada. Nous nous sommes mobilisés à une échelle sans précédent, et nous avons gagné. Nous avons ainsi pu influencer l'adoption de politiques sociales progressistes visant à aider les travailleuses et travailleurs, notamment en matière d'équité salariale, de politique commerciale progressiste, de réforme des pensions, d'assurance-médicaments, de normes du travail, de protection du climat, de préservation des nouvelles locales et de la culture, et plus encore. Ce travail doit se poursuivre après 2019; ce qui signifie que nous devons élire un gouvernement qui soutient les travailleuses et travailleurs et les valeurs progressistes.

Je recommande qu'Unifor:

- développe immédiatement une stratégie globale de mobilisation de membre-à-membre pour les élections fédérales de 2019, en collaboration avec le comité sur l'action politique du Conseil canadien, et qu'il présente ce plan à la réunion du Conseil exécutif national en novembre; ce plan doit comprendre des volets de recherche, de communications et d'éducation;

- organise des événements conjointement avec les prochains conseils régionaux et le Conseil québécois pour présenter et mettre en œuvre notre stratégie électorale;

- coordonne des efforts nationaux avec nos militantes et militants ainsi que nos dirigeantes et dirigeants au Québec, incluant leurs plans et stratégies spécifiques pour élire des candidates et candidats progressistes;

- dresse une liste claire de ses demandes prioritaires et qu'il travaille à obtenir des engagements de tous les partis sur des enjeux clés de politique, afin de faire élire un gouvernement fédéral progressiste qui met de l'avant les objectifs organisationnels d'Unifor, respecte les droits syndicaux et les buts des travailleuses et travailleurs; et

- déploie des efforts concertés pour parler avec tous les membres d'Unifor, à la grandeur du Canada, et qu'il perçoive ces interactions comme des occasions de bâtir et de renforcer davantage notre syndicat.

Adoptée

Bâtir un syndicat plus fort, plus actif et ancré dans la communauté

La création d'Unifor en 2013 fut l'occasion de réfléchir à la situation du mouvement syndical au Canada : les capacités que nous avons développées au fil du temps et les défis à relever. La naissance de notre nouveau syndicat fut un moment de changement et de revitalisation en vue de tracer de nouvelles voies pour le militantisme et redéfinir les combats des travailleuses et travailleurs au 21e siècle.

Pour accomplir ces objectifs, Unifor a entrepris un ambitieux projet de renforcement de ses sections locales, les pierres d'assise du succès de tout syndicat. Le Groupe de travail sur les sections locales a permis d'identifier des stratégies et outils importants pour promouvoir le militantisme, l'inclusion et la transparence. En dépit de la désaffiliation actuelle d'Unifor du Congrès du travail du Canada, nos dirigeantes et dirigeants ainsi que nos militantes et militants continuent de jouer un rôle vital dans la défense des droits des travailleuses et travailleurs au sein des collectivités et à l'intérieur de l'ensemble du mouvement syndical progressiste. Unifor est fondé sur les principes de démocratie, de solidarité, de militantisme, d'unité et d'égalité, et nous tâchons tous les jours de bâtir notre syndicat en les respectant.

Aujourd'hui, nous devons réaffirmer notre engagement à bâtir des ponts de solidarité avec nos alliés du mouvement syndical, nos partenaires communautaires, et entre nos sections locales, comme jamais nous l'avons fait auparavant.

Je recommande qu'Unifor:

- alloue des ressources supplémentaires pour mobiliser les membres du syndicat, les militantes et militants, et les alliés afin d'encourager une plus grande participation aux campagnes menées par Unifor, ainsi qu'à d'autres initiatives de renforcement des liens communautaires; et
- par ses sections locales, qu'il continue de mettre en œuvre les recommandations du Groupe de travail sur les sections locales et de faire appel aux diverses ressources qui en découlent afin de nouer des relations de travail plus étroites, de créer des partenariats communautaires élargis, et de réaliser la vision d'Unifor à l'égard d'un syndicalisme social progressiste et fort.

Adoptée

Développer une politique d'Unifor sur le changement climatique et une transition équitable

La menace que pose le changement climatique à l'environnement naturel et à notre bien-être collectif est indéniable. La quête d'une croissance économique sans fin et de bénéfices tirés d'un marché non réglementé place en porte-à-faux les objectifs de notre économie industrielle avec la protection de la Terre. Nous avons toutes et tous un rôle à jouer pour renverser les impacts destructeurs du changement climatique et mitiger ceux qui sont déjà irréversibles.

À l'assemblée du Conseil canadien en 2017, j'ai recommandé que le syndicat fasse du lobbying auprès des représentants fédéraux sur la nécessité d'offrir des soutiens aux travailleuses et travailleurs pour assurer une transition équitable, et que le syndicat participe à d'autres activités liées au mouvement syndical. Ce travail a été accompli, mais nous devons accentuer nos efforts.

Les débats entourant les politiques et les programmes fédéraux et provinciaux, et autres solutions recommandées pour contrer le changement climatique, se sont intensifiés au cours des douze derniers mois. Plusieurs de ces débats touchent directement la santé et le bien-être des membres d'Unifor, de nos communautés et lieux de travail. Étant donné que le syndicat représente

des travailleuses et travailleurs de pratiquement tous les secteurs de l'économie, la voix d'Unifor est essentielle dans ce débat élargi sur le climat.

Je recommande qu'Unifor:

- développe une politique sur le climat et sur une transition équitable présentant en termes clairs le cadre stratégique du syndicat et sa prise de position publique. Cette politique doit tenir compte du point de vue des membres d'Unifor, en particulier ceux qui sont le plus directement touchés par les politiques sur le changement climatique, comme dans les secteurs de l'énergie et des ressources, de la fabrication de véhicules et des transports;

- s'assure que cette politique aide et alimente une stratégie globale d'action politique afin que les mesures d'atténuation existantes et futures du changement climatique soutiennent la viabilité des communautés et le bien-être des travailleuses et travailleurs;

- établisse un plan stratégique de suivi des politiques et des interventions par le renforcement du groupe de travail sur l'énergie, l'économie et l'environnement (E3). Cet effort devrait prévoir des réunions annuelles des dirigeantes et dirigeants nationaux, locaux et industriels dans le but d'analyser les développements récents et de coordonner des réponses; et

- continue d'ouvrir des voies de communication sur le climat et une transition équitable au sein du syndicat et avec les alliés communautaires concernés ainsi que les organisations environnementales.

Adoptée

Équité salariale fédérale

Le pourcentage de femmes canadiennes intégrant le marché du travail a augmenté de manière radicale depuis les 30 dernières années. Ce changement social est l'un de plus marquants du dernier siècle. Pourtant, le travail des femmes continue d'être sous-évalué et sous-payé. Unifor a exercé des pressions intenses auprès des gouvernements et des employeurs pour qu'ils fassent leur part afin d'éliminer l'écart salarial entre les sexes. Pour y arriver, une législation en matière d'équité salariale constitue un outil efficace.

Le gouvernement fédéral va déposer une législation proactive sur l'équité salariale cet automne. Ces mesures, fort bienvenues, vont obliger les employeurs à démontrer que leur structure salariale ne fait pas de discrimination selon le genre. Nos lieux de travail du secteur fédéral et des entrepreneurs fédéraux seront concernés par cette législation. Les syndicats seront impliqués pour s'assurer que les salaires et autres avantages sont évalués de façon non sexiste.

C'est un mythe de croire que la présence d'une convention collective garantit par défaut l'équité salariale. Ce n'est tout simplement pas vrai. Même avec une convention collective, des biais conscients ou inconscients peuvent mener à des situations où des classifications à dominance féminine sont moins bien payées pour un travail à valeur égale.

En vertu de cette législation à venir, les employeurs seront tenus de prendre des mesures et d'impliquer le syndicat. Les dirigeantes et dirigeants d'Unifor doivent être prêts et formés à assumer les tâches requises pour obtenir l'équité.

Je recommande qu'Unifor:

- exhorte le gouvernement fédéral à adopter sa législation promise sur l'équité salariale dans les lieux de travail fédéraux et s'assure qu'elle comprenne les

éléments clés présentés dans le rapport du Comité parlementaire permanent, présenté en 2016 et intitulé « Il est temps d'agir »;

- définisse une approche précise qui met de l'avant l'engagement d'Unifor à l'égard de l'égalité des genres et qu'il établisse un plan national concerté, impliquant les conseils régionaux et sectoriels, pour la mise en œuvre de l'équité salariale, y compris la négociation de processus et de comités conjoints actifs; et

- développe du matériel éducatif et de recherche à l'intention des sections locales du secteur fédéral ou dont les unités de négociation représentent des travailleuses et travailleurs d'entrepreneurs fédéraux.

Adoptée

UNIFOR
Québec

uniforquebec.org
facebook.com/UniforQuebec
twitter.com/uniforquebec | @uniforquebec