



▲
François Laporte, président de
Teamsters Canada, sur les lignes
de piquetage avec les cheminots
en grève du Canadien Pacifique
en mai 2018.

**DEBOUT POUR
NOS MEMBRES.
DEBOUT POUR
LES CANADIENS.**

TABLE DES MATIÈRES

Message du président de Teamsters Canada, François Laporte	4
Fondation Teamsters Canada	6
Bourses d'études	8
Cannabis	10
ALENA 2.0	11
Caucus condition féminine de Teamsters Québec	12
Caucus condition féminine de Teamsters Ontario	13
Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (CFTC)	14
Division du transport et des camions-citernes	16
Division des colis	18
Division de l'industrie cinématographique et des expositions industrielles	20
Division des laiteries et des chauffeurs-vendeurs	22
CFTC - Division des préposés à l'entretien des voies	23
Division des services sociaux	24
Division de la construction	26
Division des véhicules blindés	28
Division du recyclage et des déchets	29
Division de l'entreposage et des industries diverses	30
Division de la vente au détail, des brasseries et des boissons gazeuses	32
Comité des jeunes	34



COMITÉ EXÉCUTIF

Président de Teamsters Canada et vice-président international

1. François Laporte

Vice-présidents internationaux

2. Craig McInnes
3. Stan Hennessy

Membres

4. Al Porter
5. Brian MacDonald
6. Éric Laramée
7. Fernanda Santos
8. Gerry Boutin
9. Kelly Gorzen
10. Robert Beirsto
11. Walter Canta

Syndics

12. Bob Miles
13. Jean Chartrand
14. Randy Powers

Assistant exécutif

15. Roy Finley

Suivez
Teamsters Canada
sur les médias sociaux!



Dans ce document, l'emploi du masculin pour désigner des personnes n'a d'autres fins que celle d'alléger le texte.

DEBOUT POUR NOS MEMBRES. DEBOUT POUR LES CANADIENS.

Par François Laporte, président de Teamsters Canada

Se tenir debout pour ce qui est juste est l'essence même de notre syndicat.

Les Teamsters se tiennent debout pour leurs membres partout au pays. Nous nous mobilisons pour obtenir de meilleurs salaires et des conditions de travail plus acceptables, nous faisons pression sur les gouvernements et les entreprises pour améliorer le traitement du personnel et nous bâtissons un meilleur syndicat pour vous.



François Laporte sur les piquets de grève du CP.

On se tient debout pour les travailleurs en convainquant de plus en plus de gens d'adhérer à notre syndicat. Nous recrutons des membres au sein des secteurs ferroviaire et manufacturier, dans les résidences pour personnes âgées, les hôpitaux et les brasseries ainsi que dans les bureaux. Nous avons aussi renouvelé avec succès des conventions collectives dans tous ces secteurs.

Tous ces efforts portent leurs fruits, car le nombre de nos membres est en hausse. Je suis fier d'annoncer que la croissance de notre organisation a dépassé le taux de croissance économique du Canada en 2018.



Le nouveau bureau national de Teamsters Canada.

Nous avons appuyé nos membres lors de conflits de travail qui ont éclaté dans des entreprises de transport scolaire, des entreprises de gestion de déchets et des résidences pour personnes âgées, ainsi que lors de la grève déclenchée par des travailleurs du Canadien Pacifique. Nos membres ont obtenu de fortes augmentations, amélioré leurs conditions de travail et réglé des dossiers critiques dans leurs milieux de travail respectifs.

Teamsters Canada a également lancé une fondation nationale qui viendra en aide à certains organismes de bienfaisance et qui créera une nouvelle bourse d'études. Nous avons aussi déménagé dans nos nouveaux bureaux à Laval.

De plus, nous continuons d'assurer une forte présence au fédéral et auprès des gouvernements provinciaux.

On s'est tenu debout pour nos membres et tous les Canadiens en réclamant des dispositions plus fermes relatives à la main-d'œuvre dans la nouvelle version de l'ALÉNA. En étroite collaboration avec la Fraternité internationale des Teamsters, nous avons suivi les pourparlers et fait pression sur les négociateurs à chaque étape du processus.

François Laporte avec des chauffeurs d'autobus scolaires en grève. ▶



Nous avons obtenu des dispositions plus fermes relatives à la main-d'œuvre, mais devons encore lutter afin d'obtenir une compensation pour nos membres dans l'industrie laitière et de faire abolir les tarifs imposés par l'administration Trump, qui continue à causer des problèmes à de nombreux travailleurs partout au pays.

Nous avons accompli une foule de choses l'an dernier et 2019 sera encore plus excitante.

En effet, le Canada entre dans une année électorale, et nous devons maintenir la pression sur les partis politiques pour qu'ils continuent de servir les intérêts des travailleurs, et non ceux des patrons.

Le gouvernement Trudeau multiplie déjà les annonces. Il a légalisé l'utilisation du cannabis à des fins récréatives et ce sont nos membres qui effectuent la livraison de ce produit, notamment via des entreprises de messagerie comme Purolator et des entreprises de transport blindé dans plusieurs provinces.

Le gouvernement fédéral a aussi annoncé une vaste réforme du Code canadien du travail. Les changements incluent de nouveaux jours de congé personnels payés, un congé payé pour les victimes de violence conjugale et de nouvelles mesures visant l'équité salariale. Le fédéral s'est aussi engagé à prendre des moyens pour contrer le roulement de contrats dans les aéroports.

Nous surveillerons ces changements de près pour nous assurer que le gouvernement remplit toutes les promesses qu'il a faites aux travailleurs.

Fausse nouvelles

En vue de la prochaine élection générale fédérale, chacun de nous devra faire un effort pour se tenir informé et surveiller attentivement d'où viennent les nouvelles qu'on consulte. Il ne faut pas perdre de vue que les fausses nouvelles sont publiées par des intérêts privés et des acteurs étrangers. Ce sont des menaces à la démocratie et elles sont plus présentes que jamais.

En tant que président de Teamsters Canada, je vous invite à être prudent. Posez toujours des questions et soyez vigilant à l'égard de ce que vous voyez sur les réseaux sociaux, surtout si le contenu ne provient pas d'une entreprise de presse crédible.

Dans les pages suivantes, vous trouverez une mine d'information fiable sur certains des enjeux auxquels notre syndicat doit s'attaquer et plus de détails sur à peu près tous les sujets dont je parle ici.

Alors que s'amorce l'année 2019, sachez que nous allons continuer à nous tenir debout pour nos membres et pour tous les Canadiens et Canadiennes.

François Laporte avec un membre. ▼



LA FONDATION TEAMSTERS CANADA

Être un Teamster, c'est plus que déposer des griefs et négocier des conventions collectives. C'est aussi aider les démunis, appuyer les collectivités et bâtir un meilleur pays.

En 2018, le président de Teamsters Canada, François Laporte, a créé une fondation nationale qui a pour mission d'aider les associations caritatives locales, de créer une nouvelle bourse d'études et d'intervenir en cas de catastrophe naturelle ou autre situation de crise.

Les sections locales, les conseils conjoints, les conférences et Teamsters Canada recueillent des fonds pour de bonnes causes depuis des décennies. La nouvelle fondation cimentera cette pratique de longue date.

Depuis 1989, nos membres Teamsters en Ontario ont amassé près de 2 millions \$ pour Variety Village, un organisme de bienfaisance qui vient en aide à de jeunes handicapés et à leur famille, dans la grande région de Toronto et un peu partout en Ontario.

Parallèlement, depuis 1982, Teamsters Québec a aussi amassé près de 2 millions \$ pour le camp Papillon, un autre organisme de bienfaisance qui vient en aide aux enfants handicapés. Le Camp permet aussi aux parents de tels enfants de profiter d'un répit dans leur vie bien remplie.



▲ Le président du Conseil conjoint 52, Craig McInnes, remet un chèque de 120 000 \$ à Karen Stintz, PDG de Variety en compagnie de John McCann, président de la Section locale 879.

Bien sûr, nous avons aussi répondu présents quand les catastrophes ont frappé.

En 2016, nous avons recueilli près de 150 000 \$ pour la Croix-Rouge canadienne, pendant les feux de forêt de Fort McMurray, et un autre 110 700 \$ pour aider la collectivité à se relever après ce désastre. Ce dernier montant a servi par exemple à acheter un véhicule tout-terrain pour le service-incendie local.

L'année suivante, nous avons recueilli 100 000 \$ pour le fonds de secours pour les sinistrés (Disaster Relief Fund) de la Fraternité internationale des Teamsters. L'argent a servi à aider des membres touchés par trois ouragans consécutifs ayant frappé les États-Unis en moins d'un mois. Les frontières n'empêchent pas les Teamsters d'aider d'autres Teamsters!

Nous appuyons aussi des collectivités. Les sections locales et les conférences amassent chaque année des centaines de milliers de dollars pour des associations caritatives locales partout au pays. En 2017, nous avons ainsi donné à Centraide la somme impressionnante de 1 million de dollars!

Les membres des Teamsters peuvent être fiers de la manière dont ils s'unissent pour servir le bien commun. La nouvelle fondation nous permettra de bonifier cette belle tradition et de faire encore plus de bien qu'auparavant.



COLLECTES DE FONDS MAJEURES EN 2018

Teamsters Ontario a recueilli **120 000 \$** pour Variety Village, l'association caritative pour les enfants de l'Ontario.

Teamsters Québec a amassé **85 000 \$** pour le Camp Papillon.

La Section locale 362 des Teamsters et la CFTC ont recueilli **35 000 \$** pour le Fresh Start Recovery Centre, organisme voué au rétablissement de la dépendance.

Le Conseil conjoint 36 en Colombie-Britannique a recueilli **10 000 \$** pour Variety, l'association caritative pour les enfants de la C.-B.

Le Caucus condition féminine de Teamsters Ontario, en collaboration avec d'autres syndicats, a recueilli **36 000 \$** pour des organismes venant en aide aux femmes.

Le Caucus condition féminine de Teamsters Québec a recueilli **10 000 \$** pour le Parados, une maison d'hébergement pour femmes victimes de violence.



▲ De gauche à droite: Suzy Guérin, la représentante de la Fondation Papillon, Éric Laramée, secrétaire-trésorier de la Section locale 1999, François Laporte, président de Teamsters Canada

BOURSES D'ÉTUDES

Appuyer les membres au-delà de leur milieu de travail fait aussi partie de notre mission. Grâce à ces bourses d'études, nous aidons des familles de Teamsters, nous formons les dirigeants de demain et nous contribuons à bâtir un meilleur pays pour tous.

1 | Bourses d'études James R. Hoffa

Le Fonds de bourses d'études à la mémoire de James R. Hoffa a été mis sur pied afin d'aider les enfants ou autres personnes à la charge d'un membre admissible des Teamsters à payer leurs études professionnelles ou post-secondaires. Ceux et celles qui terminent leur dernière année d'études secondaires ou préuniversitaires (cégep) peuvent faire une demande avant le 31 mars. Ils peuvent aussi présenter une demande s'ils ont l'intention de suivre un programme de formation professionnelle ou technique dans un secteur représenté par les Teamsters.

2 | Bourses d'études de Teamsters Canada

Contrairement aux autres programmes de bourses d'études, les bourses d'études de Teamsters Canada ont été créées pour nos membres désirant poursuivre leur éducation dans leur champ de compétence ou encore dans un autre secteur d'activité. Elles ont pour objectif d'aider nos membres en règle à payer les frais de scolarité de leurs études postsecondaires ou dans le cadre d'un programme d'études professionnelles. La date limite pour soumettre une demande est le 31 octobre de chaque année.

3 | Programme de bourses d'études Cheryl Johnson du CIFT

Le Caucus international des femmes des Teamsters (CIFT) accorde chaque année deux bourses d'études de 500\$ à des finissants du secondaire méritants. Les personnes admissibles sont les enfants et les personnes financièrement à charge de membres Teamsters actifs ou retraités. La date limite pour soumettre une demande est le 1^{er} mai.

4 | Bourses d'études des sections locales

Il se peut que votre section locale ait créé son propre programme de bourses d'études ou connaisse d'autres bourses d'études auxquelles vous pourriez être admissible, à un niveau régional ou provincial. Pour en savoir plus, communiquez avec votre section locale!

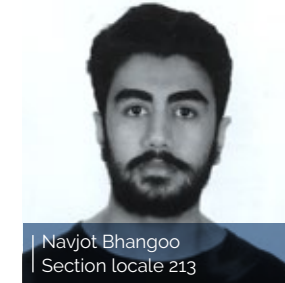


Pour en savoir plus sur nos bourses d'études, rendez-vous à teamsters.ca/bourses

VOICI NOS GAGNANTS 2018!



Duvoyel Dumersaint
Section locale 1999



Navjot Bhangoo
Section locale 213



Therele Amponsah-Frimpong
Section locale 419

Quatre membres des Teamsters ont obtenu une bourse d'études en 2018. Le processus de demande comporte la soumission d'une dissertation sur un thème donné. Cette année, nous avons choisi de publier la dissertation rédigée par notre consœur Jacalyn Vang, de la Section locale 362, de Crossfield en Alberta.



Quels sont les avantages d'être un membre des Teamsters?

Par Jacalyn Vang, de la Section locale 362

Être un membre du syndicat des Teamsters donne accès à un réseau de soutien plus vaste, ainsi qu'à des personnes qui connaissent le droit du travail et sont capables de poser des questions au nom de membres qui croient ne pas avoir voix au chapitre. J'ai bénéficié du soutien et de l'expertise du représentant de ma section locale des Teamsters et cela m'a rassuré quand j'ai eu à défendre ma position auprès de mon employeur. À une époque où on doit être prêt à défendre chacun de ses gestes, savoir que du soutien et des connaissances sont à la portée du membre fait toute une différence.

Même si je ne participe pas activement aux réunions syndicales, j'accueille avec satisfaction les mises à jour et le travail effectué par la section locale, qui cherche à nous assurer, à mes collègues et à moi-même, des heures et des conditions de travail équitables.

Travailler pour une entreprise internationale dont les idées et les attentes peuvent être interprétées différemment selon le droit du travail canadien accentue l'importance d'appartenir à un syndicat. Être un membre du syndicat des Teamsters veut aussi dire faire partie d'un réseau beaucoup plus vaste. Le syndicat s'intéresse à des enjeux touchant divers secteurs, ce qui permet à notre section locale de disposer d'une foule de connaissances quand vient le temps de régler des problèmes ici.

Le syndicat des Teamsters offre un appui considérable à de nombreuses personnes et des travailleurs de partout au Canada sont chanceux de pouvoir compter sur une organisation comme les Teamsters qui travaille pour eux.

Merci au syndicat des Teamsters de m'avoir accordé cette bourse d'études et l'occasion d'en faire la demande. En tant que mère au travail qui retourne à l'université après une absence de 25 ans sur les bancs d'école, le soutien d'une organisation comme les Teamsters est précieux.

LE CANNABIS ET LE MILIEU DE TRAVAIL

Événement marquant de 2018, la légalisation du cannabis avait le potentiel de provoquer d'importants changements dans les milieux de travail. Heureusement, cela n'a pas été le cas.



Aux États-Unis, le cannabis demeure illégal et des tests de dépistage obligatoires sont légalement exigibles pour de nombreux travailleurs du secteur des transports. Nous ne pouvons intervenir relativement à des tests imposés à des travailleurs canadiens appelés à traverser la frontière, dont un grand nombre de camionneurs et certains cheminots. Ces derniers doivent s'assurer de ne pas consommer de cannabis dans les jours précédant leurs déplacements en territoire américain.

Au pays, des entreprises canadiennes tentent d'empêcher leurs travailleurs de consommer du cannabis en dehors des heures ouvrables. Or, cette pratique est à notre avis totalement illégale, sauf dans certains cas particuliers (par exemple, lorsque du personnel vit dans un campement de l'employeur en région éloignée). Nous nous opposerons vigoureusement à toute tentative visant à empêcher illégalement nos membres de consommer du cannabis en dehors des heures de travail.

Les Teamsters ont toujours défendu les intérêts de leurs membres. Nous continuerons de nous opposer à toute tentative d'imposer des tests de dépistage aléatoires ou d'instaurer des politiques antidrogues exagérément restrictives.

Par ailleurs, nous nous employons désormais à recruter des travailleurs du secteur du cannabis, jusqu'à récemment illicite, et à leur assurer une rémunération intéressante. Des centaines de milliers de Canadiens et de Canadiennes peuvent profiter de la légalisation du cannabis en obtenant de bons emplois dans cette industrie. Mais cela ne pourra se concrétiser que si les syndicats et les élus mettent en place un cadre permettant d'offrir aux travailleurs des salaires équitables et de bonnes conditions de travail.

Vous travaillez dans l'industrie du cannabis et vous souhaitez vous joindre aux Teamsters? Consultez teamsters.ca/SeSyndiquer pour demander qu'un recruteur communique avec vous. Vous pouvez aussi nous écrire à info@teamsters.ca. Votre démarche demeurera entièrement confidentielle.

En prévision de la légalisation, plusieurs grandes entreprises et regroupements d'employeurs ont demandé au gouvernement le droit de soumettre des travailleurs à des tests de dépistage aléatoire et de leur interdire de consommer du cannabis dans leurs temps libres.

Les Teamsters ont répliqué à ces atteintes aux droits des travailleurs. Un patron ne devrait pas pouvoir dicter aux employés ce qu'ils peuvent et ne peuvent pas faire durant leurs temps libres, sans compter qu'il est humiliant de se voir demander à l'improviste d'uriner dans un récipient pour un test de dépistage.

Comme l'alcool, le cannabis peut affaiblir les facultés. Nos membres comprennent déjà qu'il est inacceptable de travailler sous l'influence des drogues ou de l'alcool. Quant aux employeurs, ils ont déjà des outils pour faire face à cet enjeu en vertu des lois existantes.

À l'heure actuelle, les employeurs peuvent exiger des salariés qu'ils soient sobres au travail. Si un employeur a des motifs raisonnables de croire qu'un travailleur dont les fonctions ont une incidence sur la sécurité a les facultés affaiblies, il peut exiger qu'on détermine si le salarié en cause consomme de la drogue. Il en est de même après un accident ou un quasi-accident ou une absence liée à la consommation de drogues et lors de tests de dépistage réguliers auxquels un travailleur accepte de se soumettre.

Ces exemples diffèrent nettement des tests de dépistage aléatoire pratiqués aux États-Unis, dont certaines entreprises canadiennes demandaient l'implantation chez nous. En effet, les tests de dépistage de marijuana peuvent seulement révéler de manière fiable qu'une personne a déjà consommé du cannabis, mais ils ne peuvent pas établir qu'elle a les facultés affaiblies au moment présent.

ALÉNA 2.0 : FAITS SAILLANTS... ET MOINS SAILLANTS

Par Christopher Monette, directeur des affaires publiques

Nous avons continué à exercer des pressions cette année en lien avec les négociations entreprises par le gouvernement du Canada, plus particulièrement l'accord commercial entre le Canada, les États-Unis et le Mexique.

Nous nous réjouissons du nouveau chapitre de l'accord portant sur la main d'œuvre, qui semble être le plus solide de l'histoire des accords commerciaux, du moins sur papier. Son caractère exécutoire et sa capacité d'empêcher les compagnies de déménager au Mexique n'ont toutefois pas été mis à l'épreuve.

Nous sommes aussi heureux que le controversé mécanisme de règlement des différends entre les investisseurs et le Canada (ISDS) ait été retiré du nouvel accord. Ce mécanisme accordait aux investisseurs le droit de poursuivre le Canada en vertu d'un système judiciaire opaque lorsque les réglementations gouvernementales mettaient en péril les profits des sociétés. Quand ce mécanisme était en vigueur, le Canada est devenu le pays faisant l'objet du plus grand nombre de poursuites au monde à cause de nos réglementations du secteur public et en matière de santé qui sont plus fortes qu'ailleurs.

On ne sait pas encore si les négociateurs canadiens ont réussi à faire d'autres gains. Il y a eu des compromis dans tous les secteurs dans la lutte pour conserver le plus d'éléments possible de l'ancien ALÉNA, depuis les produits laitiers jusqu'aux médicaments sous ordonnance, en passant par les vins de la Colombie-Britannique.

Les compromis dans le secteur des produits laitiers sont très préoccupants. Les produits laitiers ne figuraient pas dans l'accord initial et n'auraient pas

dû être inclus dans le nouvel accord. Il est difficile d'imaginer les bienfaits que ces compromis pourraient avoir pour les communautés rurales et les centaines de milliers de Canadiens qui travaillent dans l'industrie laitière, dont nos membres.

Outre les gains et les pertes, il importe aussi de jeter un coup d'œil à ce qui n'a pas changé. Les tarifs américains pour la sécurité nationale imposés sur l'acier et l'aluminium, aussi appelés les tarifs Trump, sont toujours là et continuent à faire du tort à tous nos membres.

Le Canada a déployé énormément d'efforts et a fait des compromis pour maintenir l'accès au marché américain. Cependant, signer un accord qui ne règle pas la question des tarifs Trump donne implicitement aux États-Unis le champ libre pour imposer encore plus de tarifs sur différents produits et services sous prétexte de protéger leur sécurité nationale.

Notre syndicat concentre présentement ses efforts à exercer des pressions sur le gouvernement pour que les travailleurs de l'industrie laitière soient indemnisés pour toute perte subie en lien avec l'ALÉNA 2.0. Nos membres, ainsi que tous les travailleurs dans l'industrie laitière, méritent une compensation équitable.



▲ François Laporte, le président de Teamsters Canada, parle du commerce international devant une foule à Montréal.

Les représentants de Teamsters Canada ont rencontré les négociateurs du Canada et des États-Unis pour discuter de différents enjeux. Nous avons collaboré étroitement avec nos confrères et consœurs des États-Unis, afin d'utiliser notre pouvoir de syndicat international comptant des membres des deux côtés de la frontière.

Bien que maintenir un accord commercial avec notre plus grand partenaire commercial soit une bonne chose, nous estimons que le Canada a fait peu de gains réels par rapport à l'ancienne version de l'ALÉNA.

LE DROIT DES FEMMES À TRAVERS LE TEMPS

Une rédaction collective du Caucus condition féminine de Teamsters Québec (CCFTQ)

Les luttes qu'ont livrées les femmes pour l'égalité et la justice sociale à travers le temps demeurent méconnues et fragiles. Il est pourtant important pour les femmes, ainsi que pour les hommes, de valoriser l'histoire des femmes et de la connaître afin de mieux comprendre les enjeux d'aujourd'hui.

Au fil du temps, des femmes audacieuses se sont mobilisées et ont lutté pour l'égalité et la justice sociale. Par leurs actions, elles ont modelé la société québécoise et nous ont ouvert des portes.

Voici, en quelques lignes, un survol historique de l'évolution des femmes au Québec vers l'égalité entre les sexes :

En 1791, l'Acte constitutionnel donne la qualité d'électeur à tous les propriétaires sans distinction de sexe. Certaines femmes propriétaires ont donc le droit de vote. Et c'est pour corriger une « anomalie historique » qu'une législation du Canada-Uni enlève officiellement le droit de vote à ces femmes, en 1849.

En 1918, toutes les Canadiennes âgées de 21 ans et plus obtiennent le droit de vote au fédéral (1960 pour les autochtones). Au provincial, le Québec est la dernière province à accorder le droit de vote aux femmes, en 1940 (1969 pour les autochtones).

En 1981, le nouveau Code civil reconnaît l'égalité entre les conjoints. Les femmes gardent maintenant leur nom après leur mariage et la résidence familiale est protégée.

En 1990, la Loi sur les normes du travail instaure un congé parental de 34 semaines sans solde pour les parents d'un nouveau-né ou les parents adoptifs.

En 1996, la Loi sur l'équité salariale par l'Assemblée nationale est adoptée pour corriger les écarts de salaire entre les hommes et les femmes qui occupent des emplois de même nature.



▲
Souper-conférence du CCFTQ
le 8 mars 2018

En 2008, l'Assemblée nationale adopte le projet de loi 63 qui pose l'égalité entre les hommes et les femmes comme principe fondamental de la Charte québécoise des droits et libertés. La formule « égalité entre les femmes et les hommes » se retrouve pour la première fois enchâssée dans la Charte.

En 2018, au Québec, les salariés victimes de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel peuvent s'absenter du travail jusqu'à 26 semaines sur une période de 12 mois. Également, les salariés qui comptent trois mois de service continu ont la possibilité de bénéficier d'un maximum de deux jours de congés payés, au cours d'une même année, pour cause de maladie, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel.

Encore aujourd'hui, les inégalités et les discriminations sont trop nombreuses. Par exemple, les femmes occupent en ce moment 59 % des emplois au salaire minimum. Les femmes sont aussi touchées de façon disproportionnée par les violences, y compris dans les milieux de travail ; elles sont victimes de discrimination et ont encore de la difficulté à accéder à des postes de direction.

Nous devons continuer de lutter contre ces inégalités et les discriminations qui persistent à l'égard des femmes !

UNE ANNÉE FRUCTUEUSE POUR LES FEMMES TEAMSTERS DE L'ONTARIO

Par Lenna Phenix, présidente du Caucus condition féminine de Teamsters Ontario (CCFTO)

Le Caucus condition féminine de Teamsters Ontario a connu une autre année productive!

Notre première réussite de 2018 a été l'activité organisée le 4 mars à l'occasion de la Journée internationale des femmes. De concert avec le Congrès du travail du Canada, le Peel Regional Labour Council et de nombreux autres syndicats et leurs comités de femmes, nous avons amassé un peu plus de 36 000 \$ pour des organismes de bienfaisance venant en aide aux femmes.

Le 28 avril, soit le Jour de deuil national, la Section locale 647 des Teamsters nous a ouvert ses portes pour la tenue d'une réunion de TeamSISTers. Tout en reconnaissant l'importance de cette journée, nous avons mis l'accent sur la diversité et sur la manière dont elle touche les femmes dans leur vie personnelle, leur milieu de travail, leur syndicat et leur collectivité. Nous avons conclu cette réunion par un atelier anti-stress.

Nous étions aussi très heureuses d'être reconnues à la Conférence des femmes Teamsters, qui a eu lieu l'an dernier à Orlando, en Floride.

Le thème y était : « Crois, rêve et réalise ». Nous avons constaté que le nombre de caucus de femmes au Canada est en hausse. Par ailleurs, nos consœurs des caucus du Québec et de la Colombie-Britannique nous ont rejointes sur la scène pour chanter l'hymne national canadien pendant la cérémonie d'ouverture. De plus, le service de formation de la Fraternité internationale des Teamsters nous a invitées à participer à un atelier sur le thème « FAITES ÉQUIPE : Amenez votre comité de femmes au prochain niveau ». Pour couronner le tout, nous avons travaillé étroitement avec le Caucus de la condition féminine de Teamsters Québec à préparer l'atelier canadien sur la discrimination envers les femmes en milieu de travail. Nous avons été ravies de constater que les caucus de femmes du Canada tenaient un kiosque d'information qui a suscité un grand intérêt.

► Délégation canadienne à la Conférence des femmes des Teamsters

Le Caucus de la condition féminine de Teamsters Ontario a terminé l'année en organisant son tournoi annuel de quilles « Bragging Rights » donnant aux champions le droit de se vanter ! C'est toujours une belle occasion de nous amuser avec nos consœurs et confrères Teamsters de diverses sections locales de l'Ontario et de recueillir de l'argent afin d'offrir à des familles démunies des paniers de denrées pour Noël.

Nous souhaitons remercier Teamsters Canada, le Conseil conjoint 52 et toutes les sections locales, conférences et divisions de l'Ontario pour leur soutien constant.

Nous adressons un merci très spécial à une de nos fondatrices, Barb Adams, qui a pris sa retraite en 2018. Nous tenons à souligner l'engagement et l'esprit d'initiative dont elle a fait preuve en mettant sur pied un caucus de femmes en Ontario, il y a de nombreuses années. Sans elle, nous ne serions pas rendues là où nous sommes aujourd'hui.

|| **À ces femmes fortes qui nous ont précédés. Puissions-nous connaître leur histoire, puissions-nous les imiter, puissions-nous élever la prochaine génération.**

- Auteure inconnue.



DEBOUT POUR LES CHEMINOTS

Par Douglas Finnon, ancien président de la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (CFTC)

Cette année marque le 15^e anniversaire de la fusion du principal syndicat des travailleurs ferroviaires du Canada avec Teamsters Canada. Cette initiative est une réussite totale, alors que les membres et la direction des Teamsters exercent quotidiennement une influence sur l'avenir du secteur canadien des transports. Grâce à ce regroupement de nos forces, on est capable de se tenir debout pour les travailleurs ferroviaires comme jamais auparavant.

En 2018, nos membres du Canadien Pacifique (CP) ont entrepris une grève courte, mais massive qui a paralysé le trafic ferroviaire à l'échelle du pays.

Dans le secteur du chemin de fer, les grèves font en général rapidement l'objet d'une loi de retour au travail. Il en a été autrement cette fois puisque les libéraux de Justin Trudeau et la ministre du Travail Patty Hajdu ont refusé d'intervenir afin de ne pas favoriser l'employeur. Le gouvernement fédéral a plutôt choisi de laisser le Code canadien du travail s'appliquer normalement.

Constatant que le gouvernement fédéral ne ferait pas obstacle aux droits des travailleurs, l'employeur n'a eu d'autre choix que de négocier avec la partie syndicale. L'exercice s'est soldé par des améliorations aux avantages sociaux et aux conditions de travail, par une hausse salariale de 9%, par l'instauration de nouvelles mesures visant à atténuer la fatigue des travailleurs et, enfin, par la ratification d'une nouvelle convention collective.

On ne saurait trouver de meilleur exemple de respect des travailleurs et du bien-fondé de la négociation collective.

Cheminots du CP en grève. ▶

Ce fut là une grande victoire, mais l'année dernière n'a pas été exempte de tragédies. Cinq de nos membres ont en effet perdu la vie entre novembre 2017 et décembre 2018. Nous suivons activement les enquêtes sur ces décès et ferons pression sur les employeurs et les autorités fédérales pour que des mesures soient prises en vue d'éviter tout autre accident semblable à l'avenir.

Par ailleurs, un décès particulièrement déplorable consécutif à un déraillement à proximité de Ponton (Manitoba) nous a incités à réclamer une enquête du coroner.

Les deux membres de l'équipe du train ont d'abord survécu à l'accident, et les blessures subies par le chef de train ne semblaient pas mettre sa vie en danger. Les ambulanciers n'ont toutefois pas été autorisés à se rendre sur les lieux de l'accident. On ignore comment la décision a été prise et par qui, mais neuf heures et demie après le déraillement le chef de train, qui attendait d'être secouru, est apparemment mort d'une hémorragie causée par un os fracturé.



En 2019, nous prévoyons des négociations serrées avec le Canadien National, le Chemin de fer de la Baie d'Hudson et Bombardier, qui exploite des trains de banlieue à Toronto, Montréal et Vancouver.

Ce sont là des défis que nous saurons relever ensemble, grâce à la force que l'unité et la solidarité nous confèrent.

Au moment où j'écris ces lignes, les membres de la CFTC sont en train d'élire de nouveaux dirigeants, et je vois dans la cohorte de candidats une source d'espoir pour l'avenir de notre syndicat.

Lorsque vous lirez ces lignes, je serai parti à la retraite.

Je suis honoré d'avoir fait partie de la direction de la CFTC pendant près de 15 ans et de la direction nationale du syndicat durant les 12 dernières années.

Chers consœurs et confrères, il est, aujourd'hui comme toujours, pertinent d'être membre des Teamsters.

Le conducteur de la locomotive continue pour sa part à soigner des blessures très graves, qui ont changé sa vie à jamais.

Il est inconcevable qu'en 2018 au Canada, une personne meure au bout de son sang sans qu'on n'intervienne, en particulier lorsqu'elle aurait pu être héliportée.

Nous maintiendrons la pression sur le gouvernement pour que la lumière soit faite sur les circonstances de cette tragédie et que des changements soient apportés.

DEBOUT POUR LES CAMIONNEURS

Par John McCann, directeur de la Division du transport et des camions-citernes

L'industrie du transport routier doit évoluer.

Outre le salaire des camionneurs non syndiqués, les autres conditions des travailleurs sont devenues des freins pour le bon fonctionnement de l'industrie. Ainsi, la pénurie de main-d'œuvre que le Conference Board du Canada a prévue il y a plusieurs années a maintenant des impacts considérables sur toute la chaîne d'approvisionnement.

Les camionneurs sont aussi de plus en plus vulnérables physiquement et psychologiquement : apnée du sommeil, douleurs musculo-squelettiques, problèmes cardiaques et anxiété ne sont que quelques exemples des problèmes de santé auxquels font face une partie des 300 000 camionneurs qui œuvrent au Canada.

En plus de demander avec raison de meilleurs salaires et avantages sociaux, les camionneurs exigent de compter sur un horaire prévisible et d'être en mesure de prendre leur retraite à un âge raisonnable. Il semble cependant que l'industrie est lente à s'adapter et la syndicalisation demeure le meilleur moyen d'atteindre ces objectifs.

Présents sur tous les fronts

En 2018, les représentants des Teamsters ont participé à différents forums de discussions et activités décisionnelles dans le secteur du transport routier.

Ainsi, j'ai participé, en compagnie de Mike Hennessy de la Section locale 31, de Léo Laliberté de la Section locale 106 et de Phil Benson et Stéphane Lacroix de Teamsters Canada, à plusieurs rencontres importantes, notamment au Conseil canadien des administrateurs en transport motorisé, au congrès des travailleurs et travailleuses de l'industrie du transport international, ainsi qu'à un séminaire sur la fatigue dans les transports. Les Teamsters étaient donc présents sur tous les fronts.

Nous avons clairement fait connaître le point de vue de nos membres - et de l'ensemble des travailleurs - lors de ces réunions afin que les décisions prises par les différents paliers de gouvernement reflètent vos préoccupations.

Ainsi, l'automatisation dans le transport routier n'est pas pour demain puisqu'il serait inacceptable de mettre au chômage des dizaines, voire des centaines de milliers de camionneurs, d'autant plus que la technologie n'est tout simplement pas à point et que les conditions climatiques au Canada sont trop extrêmes et imprévisibles.

La mise en place de pelotons de camions semble être une nouvelle manière pour les compagnies « d'optimiser » leurs coûts. Le syndicat des Teamsters surveille la situation de près afin que les camionneurs n'en fassent pas les frais.

Pour ce qui est du délicat dossier de la légalisation du cannabis, vous n'êtes pas sans savoir que consommer du pot et conduire un camion est illégal. Toutefois, la mise en place de lois différentes dans les provinces, sans compter l'interdiction formelle aux États-Unis, rend votre vie difficile. Même si nous ne pouvons pas empêcher les tests aléatoires administrés aux camionneurs qui vont au sud de la frontière, soyez assurés que nous allons nous opposer de façon ferme aux tests aléatoires au Canada.



▲ Crédit photo : Section locale 362



Tour d'horizon des régions

En Colombie-Britannique, la syndicalisation a été plus lente en 2018 que par les années passées, mais les négociations en vue de mettre en place une première convention collective pour les travailleurs syndiqués en 2017 se sont bien déroulées chez Simard-Westlink et Overland West, notamment.

En Ontario et au Québec, la fermeture de Kingsway annoncée en 2017 a eu des répercussions puisque ses activités ont été transférées à TST Overland. Ainsi, les Sections locales 91, 879, 938, 106 et 1999 ont vu certains membres être déplacés et, dans certains cas, perdre leur ancienneté. Nous avons déposé des griefs et le dossier a été réglé à la satisfaction de tous.

Régler les problèmes une fois pour toutes

Nous allons donc réclamer des rencontres avec le gouvernement fédéral, les ministères des transports provinciaux, les donneurs d'ouvrage et l'industrie du transport routier afin d'aborder et de régler une fois pour toutes les problèmes qui minent l'industrie. Routiers pressés comme des citrons, problèmes de santé, rémunération, heures de conduite, aménagement des infrastructures et reconnaissance du métier de camionneur sont quelques-uns des sujets dont il faut discuter franchement et avec ouverture d'esprit pour assurer une industrie saine.

Les Teamsters prendront la tête de ce mouvement et feront preuve de leadership comme ils l'ont toujours fait tout au long de leur histoire.

◀ Un membre de la Section locale 31.

DEBOUT POUR LES TRAVAILLEURS D'UPS ET DE PUROLATOR

Par Rick Eichel, directeur de la Division des colis

Malgré une forte concurrence et des modèles d'affaires changeants, les travailleurs d'UPS et de Purolator sont témoins d'une croissance marquée, grâce notamment à de nouveaux contrats et à des tactiques de vente très agressives dans les deux entreprises. Le commerce électronique poursuit également sa croissance et contribue à garder nos membres fort occupés.

En 2018, UPS, en compagnie du premier ministre Justin Trudeau, a annoncé publiquement un investissement de plus de 500 millions \$ pour agrandir ses installations et améliorer sa technologie. La construction du nouveau centre de distribution de 850 000 pieds carrés, évalué à 200 millions \$, à Caledon, en Ontario, est en cours. De centres seront bâtis ou rénovés à London, Ottawa, Winnipeg, Québec et Edmonton. Le nouveau centre de Montréal est maintenant ouvert.

Chez Purolator, de nouveaux services ont entraîné l'embauche de 2 000 nouveaux employés, dont la plupart sont membres des Teamsters.

Voilà de bonnes nouvelles pour les membres des Teamsters. Le nombre croissant de travailleurs syndiqués contribuera à notre sécurité d'emploi et à l'amélioration des régimes de retraite, et sera un atout lors des futures négociations.

Négociations

Bien qu'aucune négociation ne soit prévue cette année pour les travailleurs d'UPS et de Purolator, les négos occupent toujours nos esprits.

La convention collective d'UPS prend fin le 31 juillet 2020, ce qui veut dire que les propositions des sections locales seront recueillies dès la fin de cette année en vue des négociations qui débiteront au printemps 2020. Pour l'instant, réfléchissons aux enjeux vécus par nos membres afin de négocier la meilleure entente possible.

Les négociations d'UPS et d'UPS Freight aux États-Unis ont pris fin à l'automne 2018 et bien qu'il reste encore quelques accords supplémentaires à ratifier avant l'entrée en vigueur de la convention collective, les travailleurs sont protégés par d'excellentes ententes offrant des améliorations substantielles au niveau des salaires, de la retraite et d'autres clauses du contrat de travail. Ces ententes visent 250 000 Teamsters américains et leur famille.

La convention collective de Purolator est à mi-chemin de sa durée. À part quelques exceptions mineures, tout semble bien aller alors que la direction de l'entreprise et nos membres s'adaptent à leur récente convention collective qui prendra fin le 31 décembre 2021. Cette échéance vient d'ailleurs plus vite que l'on croit. La Division des colis et les sections locales auront donc du pain sur la planche de 2020 à 2022, compte tenu des négociations à venir.

François Laporte, le président de Teamsters Canada, avec un travailleur de Purolator.



Régimes de retraite

Les régimes de retraite d'UPS et de Purolator sont bien gérés malgré la volatilité des marchés cette année. Les régimes de retraite sont réglementés par le gouvernement fédéral, bien administrés et protégés au maximum. Nous croyons qu'il est important de bien planifier sa retraite et nous comptons discuter des moyens d'informer les salariés le mieux possible lorsqu'ils mettront fin à leur carrière chez ces deux employeurs.

Santé et sécurité

La santé et la sécurité des membres sont au cœur des préoccupations de Teamsters Canada. Nous vous encourageons à être prudents au travail et à communiquer vos préoccupations en matière de sécurité à votre section locale. Nos membres qui travaillent dans cette industrie exigeante et où les choses bougent à la vitesse de l'éclair subissent un stress énorme. Soyez vigilants!

La légalisation du cannabis a entraîné la mise à jour des politiques sur l'aptitude au travail. Les changements ne sont pas significatifs, mais comme toujours, les salariés doivent être aptes au travail lorsqu'ils se présentent chez l'employeur.

Tous les lieux de travail doivent offrir une sécurité psychologique. Les deux entreprises proposent de bons programmes d'assistance aux employés et aux familles. Ces programmes sont confidentiels et s'efforcent de répondre à vos besoins. La santé mentale est un enjeu de taille dans le monde d'aujourd'hui. N'hésitez pas à recourir à ces services ou à communiquer avec votre section locale si nécessaire.

C'est votre vie! Ne la laissez pas au travail.

◀ *François Laporte, le président de Teamsters Canada, avec un travailleur d'UPS.*

DEBOUT POUR LES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE DU CINÉMA

Par Lorrie Ward, directrice de la Division de l'industrie cinématographique et des expositions industrielles

Le secteur de la production cinématographique a encore une fois connu un profond changement alors que les grands réseaux et studios ont vu leur position dominante s'effriter au profit des plateformes de diffusion en continu comme Netflix, Amazon, Apple et Hulu. Ces plateformes misent sur un modèle d'affaires différent et sur des contenus de qualité pour gagner la faveur du public. Ainsi, en 2018, on a assisté à une hausse des budgets et des critères de production.

Par exemple, Amazon a régulièrement consacré plus de 10 millions \$ par heure de production à la série Le Maître du Haut Château (Man in a High Castle) et jusqu'à 22 millions \$ pour un épisode récent. Il en coûte à Netflix plus de 10 millions \$ par épisode de Perdue dans l'espace (Lost in Space). La série See d'Apple dispose de budgets si considérables que, lors d'un épisode récent, le service des transports a fait appel à plus de 100 chauffeurs. Les membres des Teamsters du secteur cinématographique tirent parti de la vive concurrence que se livrent quelques-unes des entreprises les plus fortement capitalisées du monde. Ces sociétés et certaines autres verseront annuellement quelque 160 millions \$ à des chauffeurs, du personnel de sécurité, des traiteurs, des dresseurs d'animaux, du personnel maritime et des mécanos des Teamsters en Colombie-Britannique et en Alberta.

Négociations collectives

En 2018, les membres ont massivement ratifié la convention-cadre que la Section locale 155 a négociée aux côtés des deux sections locales IATSE de la B.C. Council of Film Unions. L'entente de trois ans comporte des hausses salariales annuelles de 3 %. Pour les chauffeurs de classe 1, le taux de rémunération de base a été majoré de 50 cents l'heure avant cette hausse de 3 %. Nous avons également obtenu des bénéfices monétaires pour nos membres, notamment grâce à des gains ciblés pour les gardiens de sécurité et les traiteurs.



▲ Des travailleurs de l'industrie du cinéma en C.-B., membres de notre syndicat.

Une travailleuse de l'industrie du cinéma en C.-B., membre de notre syndicat.



Santé mentale et toxicomanie

Call Time: Mental Health est une autre initiative lancée en 2018 par les Teamsters et d'autres syndicats de la Colombie-Britannique en vue de soutenir les membres de l'industrie cinématographique confrontés à des problèmes de santé mentale et de toxicomanie. Les Teamsters font preuve de leadership afin d'atténuer la stigmatisation des travailleurs qui souffrent de troubles mentaux ou de dépendances. De plus, nous sensibilisons les membres admissibles et leurs familles aux services de soutien et aux avantages mis à leur disposition par leur syndicat. Notre travail est reconnu par l'industrie et la communauté et nos membres savent qu'ils peuvent compter sur leur syndicat pour leur prêter assistance en cas de besoin.

Nos prochaines négociations entraîneront la modernisation de nos contrats de travail puisqu'à l'époque où ils ont été rédigés les gens étaient rivés à leur téléviseur aux heures de grande écoute, ils achetaient des vidéos ou des DVD des grands classiques du cinéma et comptaient sur des services de cablodistribution pour répondre à leurs besoins de divertissement à domicile.

En cours de négociation, nous avons bénéficié de l'assistance de confrères et de consœurs des Sections locales 399 et 817, respectivement de Hollywood et New York. Ils nous ont présenté un point de vue différent qui a été utile à notre comité de négociation et qui a, au bout du compte, profité à nos membres.

En Alberta, la Section locale 362, qui vient de terminer la première année de sa convention-cadre, a déposé plusieurs griefs visant des sociétés de production et la Canadian Media Producers Association relativement à l'interprétation de certaines dispositions.

Code national de sécurité

Sur le plan des politiques publiques, la Section locale 155 est le principal groupe qui fait pression sur l'industrie et le gouvernement afin que la charge de travail des chauffeurs du secteur du cinéma soit prise en compte dans les règlements sur les heures de service de la Loi sur les véhicules automobiles de la Colombie-Britannique. Ces chauffeurs peuvent rester sur les lieux de travail pendant de longues périodes chaque jour, mais ils passent souvent moins de 40 % de leur temps à conduire des véhicules et sont hors service pendant la plus grande partie d'une journée de travail de 24 heures.

Nous ne cherchons pas à obtenir une dérogation qui pourrait compromettre d'une quelconque façon la santé et la sécurité de nos membres. En fait, nous encourageons nos membres à reconnaître les signes de fatigue qu'eux-mêmes et leurs collègues ressentent et à collaborer avec les coordonnateurs afin de ne pas risquer leur santé et la sécurité du public pour assurer de plus gros revenus. Toutefois, toute nouvelle règle doit être sensée. Nous sommes à l'avant-garde de l'élaboration de nouvelles consignes éclairées et équilibrées et nous maintiendrons le cap sur cette priorité en 2019.

Les heures de service sont également devenues un enjeu grandissant en Alberta. La Section locale 362 envisage actuellement de donner une formation à l'ensemble des membres de la Division de l'industrie cinématographique d'ici la fin 2019 pour favoriser une meilleure gestion de l'enjeu.

Pour en savoir plus sur cette initiative, consultez calltimementalhealth.com (site web en anglais)

DEBOUT POUR LES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE LAITIÈRE

Par Paul Barton, directeur de la Division des laiteries et chauffeurs-vendeurs

Les travailleurs de l'industrie laitière vivent dans l'incertitude. Le gouvernement fédéral a sacrifié près de 10 % de notre marché des produits laitiers dans divers accords commerciaux avec l'Union européenne (AECG), les pays du Pacifique (PTPGP) et les États-Unis et le Mexique (ALÉNA 2.0). Cela représente une diminution équivalente à un quart de milliard \$ par année en production laitière aux industries des autres pays.

Teamsters Canada a entrepris le dénombrement de tous ses membres qui travaillent dans l'industrie laitière afin d'établir des points de référence pour le nombre d'emplois et les salaires. De plus, nous allons déterminer quelles seront les conséquences des accords commerciaux sur les membres qui travaillent dans l'industrie de la transformation et du transport de produits laitiers.

Ces temps incertains confirment la nécessité de la protection syndicale et l'importance de l'achat local.

En Ontario, la Section locale 647 a négocié de nouvelles conventions collectives avec Nestlé touchant des centaines de travailleurs. Elles ont été ratifiées par une écrasante majorité des membres grâce, en grande partie, aux efforts de l'agent d'affaires Carl Davis et de son équipe de délégués syndicaux. Nestlé est désormais en croissance et prévoit créer environ 150 emplois à plein temps à London, en Ontario.

La Section locale 647 a aussi recruté les travailleurs de centres de distribution de produits laitiers et a préservé 50 emplois de la sous-traitance chez Natrel à Don Mills, en Ontario.

En Alberta, la Section locale 987 a négocié une nouvelle convention collective pour 60 travailleurs de Parmalat à Calgary. Ce contrat de travail prévoit une augmentation de salaire annuelle de 2 % jusqu'en 2021 et l'amélioration du régime de retraite. Les travailleurs d'Agrifoods, qui transportent le lait des fermes, ont aussi obtenu une augmentation de 1,5 % jusqu'en 2020 et d'autres améliorations à leur régime de retraite.

En Colombie-Britannique, la Section locale 464 négocie avec Agropur et a accumulé quelques petites victoires de recrutement chez Ultima Foods et Saputo.

Saputo investira 240 millions \$ dans de nouvelles installations de pointe à Port Coquitlam, en C.-B., afin de mieux servir le marché de l'Ouest canadien. Elles fourniront de bons emplois aux membres.

L'entreprise, dont les employés sont représentés par la Section locale 395, accroît aussi ses activités dans le secteur laitier à Saskatoon, en Saskatchewan. La convention collective de ces installations prend fin cette année.



▲ Travailleur d'Agropur.

En marge de nos efforts de représentation syndicale, nous avons applaudi en 2018 une campagne de sensibilisation des consommateurs encourageant l'achat de lait canadien en réponse à l'ALÉNA 2.0. Cette campagne populaire publiée sur les médias sociaux invitait les consommateurs à rechercher le logo de la vache bleue sur les produits laitiers. Le logo demeure le seul moyen de savoir si le produit contient du lait canadien à 100 %.

L'espoir persiste, malgré les incertitudes. Les sections locales qui représentent les travailleurs canadiens dans l'industrie laitière se tiennent debout pour leurs membres.

DEBOUT POUR LES PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN DES VOIES

Par Gary Doherty, président de la Division des préposés à l'entretien des voies de la CFTC

La Division des préposés à l'entretien des voies de la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (CFTC - DPEV) représente des travailleurs et des travailleuses chargés de réparer et d'effectuer l'entretien des voies ferrées. Nous avons été au centre d'intenses négociations l'an dernier et ce sera à nouveau le cas en 2019.

Nous avons déjà renouvelé de bonnes conventions collectives qui ont nettement amélioré la rémunération et les conditions de travail à l'Ottawa Valley Railway, le Southern Ontario Railway, Hallcon, ainsi qu'au Southern Vancouver Island Rail. Les négociations se poursuivent avec BNSF Manitoban au moment où j'écris ces lignes.

En 2019, nous mènerons des négociations avec Goderich Exeter Railway, Algoma Central Railway, Ontario Northland et Carlton Trail Railway.

Chemin de fer de la Baie d'Hudson

Des négociations débuteront également cette année au Chemin de fer de la Baie d'Hudson. Je tiens à saluer tout particulièrement nos membres qui œuvrent dans cette entreprise puisqu'ils ont accompli en novembre dernier le tour de force de faire rouler un premier train en un an jusqu'à Churchill (Manitoba). On se rappellera qu'en 2017 des inondations ont endommagé les voies ferrées, ce qui a eu pour effet de couper le seul lien terrestre vers la petite ville subarctique de Churchill.

Pendant la période où les voies étaient inutilisables, les gens et les biens ont dû être transportés par les airs. Les prix des denrées, du carburant et des autres produits ont explosé. L'industrie touristique locale a également été durement touchée et certains résidents ont même déménagé.

Nos membres ont pris part à la réfection de la ligne ferroviaire, mais il a fallu nous battre pour qu'ils puissent le faire puisque l'entreprise avait initialement confié les travaux à des entrepreneurs à bas salaire. Cette décision a entraîné la mise à pied de nos membres, ce qui n'a fait qu'empirer leur situation déjà précaire. Notre syndicat s'est tenu debout en prenant des mesures contre l'entreprise et en obtenant une compensation pour nos membres qui ont finalement pu participer aux travaux.

Il reste à souhaiter qu'à l'avenir, les responsables de l'exploitation du Chemin de fer de la Baie d'Hudson investissent dans l'entretien des voies et laissent nos membres appuyer la relance de la collectivité.



DEBOUT POUR LES PRÉPOSÉS AUX BÉNÉFICIAIRES

Par Alain Michaud, directeur de la Division des services sociaux

Les conflits de travail qui ont été déclenchés l'été dernier dans les Résidences Soleil de la région montréalaise se sont conclus par des ententes qui ont permis de dénouer l'impasse aux établissements de Mont-Saint-Hilaire, Granby, Laval, Pointe-aux-Trembles et Saint-Laurent.

Quelque 300 membres de la Section locale 106 ont fait preuve de leadership en obtenant des améliorations historiques dans leurs conditions de travail. Ils et elles ont montré la voie à tous les autres salariés dans ce secteur d'activité, qu'ils soient syndiqués ou non. La grève de quelque 21 jours a donc été profitable pour les membres qui ont mis la barre très haute pour l'ensemble des travailleurs de l'industrie.



Quelque 300 membres de la Section locale 106 dans les résidences pour personnes âgées étaient en grève en 2018. ▶

Des négociations débutaient dans d'autres établissements au moment d'écrire ces lignes.

La rémunération et la charge de travail étaient au cœur de nos revendications. Il y avait un retard salarial important pour les travailleurs du secteur privé puisque ces derniers gagnaient jusqu'à 6 \$ de moins de l'heure que leurs confrères et consœurs du public. Pourtant, ils font exactement le même travail et prennent soin des aînés avec le même dévouement.

Des travailleurs œuvrant dans certaines Résidences Soleil ont même quitté leur emploi au cours des dernières années en affirmant qu'ils préféreraient travailler en restauration rapide puisque les salaires y étaient supérieurs et la charge de travail beaucoup moindre.

D'autre part, la Section locale 879 a accueilli les salariés du Manoir Victoria Street, une première dans l'histoire de cette section locale. Il s'agit d'une résidence privée pour aînés située à Amherstburgh, en Ontario. Les nouveaux membres ont expliqué leur volonté de se syndiquer par des heures de travail réduites sans raison, des chèques de paie comportant des erreurs ou en retard et par l'absence d'une augmentation de salaire pendant plusieurs années avant la dernière hausse du salaire minimum en Ontario en 2018.

Une société riche comme la nôtre ne peut faire des économies sur le dos des personnes âgées et des travailleurs, et le syndicat des Teamsters se tiendra debout pour ce principe, notamment en sensibilisant les élus provinciaux à ce sujet.



Des résidents se sont joints aux membres de la Section locale 106 sur les piquets de grève!



DEBOUT POUR LES TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION

Par Gary Kitchen, directeur de la Division de la construction

Pour les membres des Teamsters du secteur de la construction, les emplois s'accompagnent de régimes de retraite, d'avantages sociaux et de salaires intéressants. Mais ces conditions ne sont pas tombées du ciel. Comme syndicat, nous avons dû battre pour les obtenir, et nous ne pouvons rien tenir pour acquis.

Nous devons renouveler plusieurs contrats cette année, notamment avec les secteurs institutionnel, commercial et industriel en Ontario et avec GPC/NMA en Alberta, ainsi que l'entente nationale de distribution par pipeline. Ces contrats touchent des milliers de nos membres et nous déploierons tous les efforts nécessaires pour conclure les meilleures ententes possible.

Aujourd'hui, la négociation n'est qu'un aspect de la lutte à mener. Se tenir debout pour les intérêts des travailleurs de la construction en 2019 implique également de soutenir les projets

auxquels nos membres participent, notamment les projets d'oléoducs et d'autres infrastructures. C'est pourquoi nous avons appuyé l'achat du pipeline Trans-Mountain par le gouvernement fédéral et que nous maintenons la pression en faveur d'autres projets, dont le gazoduc Costal GasLink.

Nos membres, qui ont travaillé sans incident sur de très nombreux projets d'oléoducs et de gazoduc, présentent une impressionnante feuille de route dans la construction de pipelines sécuritaires. Les projets dont nous soutenons la mise en œuvre permettront au Canada de vendre du pétrole à de plus justes prix grâce à un meilleur accès aux marchés mondiaux, en plus de créer de la richesse pour l'ensemble de la population canadienne alors qu'il existe encore une demande pour les produits pétroliers.

Les projets d'oléoducs sont l'enjeu national clé pour nos membres. Mais nous n'en défendons pas moins activement les intérêts des travailleurs et des travailleuses de la construction relativement à un bon nombre d'enjeux locaux.

Au Québec, les chauffeurs de bétonnières de Demix conduisent maintenant leur véhicule de façon plus sécuritaire grâce aux Teamsters. En effet, l'entreprise avait installé des tablettes électroniques dans tous les camions afin de transmettre des messages aux chauffeurs concernant leurs horaires et pauses. Notre intervention a permis de mettre un terme à cette pratique puisqu'elle n'est pas sécuritaire et viole le Code de la sécurité routière québécois.

Les ententes sur les avantages communautaires tiennent très occupées nos sections locales de la Colombie-Britannique. Ces ententes permettent aux travailleurs et travailleuses qui participent à des projets publics de construction de bénéficier d'une représentation syndicale et de salaires conventionnels, ce qui est un gage de sécurité au travail et de vigueur économique accrues. Les Teamsters et d'autres syndicats de métiers de



François Laporte, le président de Teamsters Canada, avec la première ministre de l'Alberta, ▲ Rachel Notley pour promouvoir la construction de pipelines.

la construction avaient fait d'importantes pressions en faveur de l'adoption de ces ententes. Nos membres de la Colombie-Britannique participent notamment au projet de remplacement du pont Pattullo et au projet de pipeline de North Montney.

En Ontario, nos membres continuent de travailler à la réfection de la centrale nucléaire de Darlington et à ceux de la centrale de Bruce. À eux seuls, ces projets représentent 10 à 15 ans de travail pour nos membres. Des projets en cours à Hydro One et à Ontario Power Generation sont aussi de bonnes sources d'emplois. La construction de routes et d'infrastructures lourdes devrait également augmenter au cours des prochaines années. Nous ciblons en outre le projet du pont Gordie-Howe qui, nous l'espérons, offrira d'autres perspectives d'emploi intéressantes à nos membres.



En Saskatchewan et au Manitoba, nos membres participent aux travaux d'inversion de la canalisation 3 d'Enbridge, projet en faveur duquel nous avons fait pression. À l'heure actuelle, environ 450 membres travaillent à cinq tronçons de canalisation principale entre les deux provinces. Pendant ce temps, le projet de barrage de la centrale hydroélectrique Keeyask au Manitoba tire à sa fin.

La situation est loin d'être aussi bonne en Alberta, où les ressources énergétiques demeurent enclavées et où le gouvernement a dû réduire la production de pétrole afin de faire remonter les prix. Les travaux de maintenance aux lieux de production ont en conséquence connu un repli au détriment de nos membres. Nous avons espoir que les obstacles judiciaires au projet d'oléoduc Keystone XL seront bientôt levés aux États-Unis et que nos membres profiteront d'emplois dont ils ont grandement besoin. La province a perdu plus de 130 000 emplois entre janvier 2015 et octobre 2016 en raison de la chute des prix pétroliers; cette statistique ne tient pas compte des travailleurs autonomes qui ont vu le nombre de leurs mandats être réduit.

La construction tourne également au ralenti dans les provinces de l'Atlantique. Le projet de barrage hydroélectrique de Muskrat Falls, qui procure de l'emploi à des centaines de nos membres, est sur le point d'être achevé. Au moment où je rédige ces lignes, aucun nouveau projet d'envergure ne se profile à l'horizon dans ces provinces.

Qu'importe le lieu et la conjoncture, les travailleurs ont toujours intérêt à faire partie des Teamsters. Et ce n'est pas le fruit du hasard. En effet, si nous pouvons intervenir pour nos membres, c'est parce que ces derniers appuient leur syndicat. Continuez à soutenir votre syndicat, et ce dernier continuera à se tenir debout pour vous.

DEBOUT POUR LE PERSONNEL DE VÉHICULES BLINDÉS

Par Owen Lane, directeur de la Division des véhicules blindés

L'argent est encore roi... pour l'instant!

La division des véhicules blindés de Teamsters Canada compte actuellement quelque 3000 membres à l'échelle du Canada dans trois grandes entreprises : Garda, Brink's et Inkas.



Le barbecue annuel des membres de GardaWorld de la Section locale 419.

Inkas est représentée depuis peu par les Teamsters. L'entreprise a des gardiens de véhicules blindés dans les régions de Toronto, Montréal et Ottawa, qui sont tous membres de notre syndicat. Inkas a aussi ouvert une nouvelle succursale à Calgary, dont le personnel n'est pas encore syndiqué.

Le transport d'argent continue de se classer au premier rang du volume de transactions de l'industrie des véhicules blindés, mais les espèces sont en baisse de 20 % depuis 2011. L'attrait qu'exercent sur les consommateurs l'instantanéité, la commodité et les récompenses provoque de nombreuses tendances, dont les cartes de crédit, le commerce électronique et les paiements sans contact. En 2015, les paiements sans contact ont connu une progression de 70 %, tant en fait de volume que de valeur des transactions.

Le comptant n'est peut-être plus le mode de paiement privilégié pour les gros achats, mais la plupart des transactions au Canada continuent d'être réglées en espèces selon la Banque du Canada. « Nous constatons que les espèces sont encore largement utilisées, en particulier lors de transactions de faible valeur, même dans de grandes entreprises qui acceptent les paie-

ments en espèces et par cartes, écrit la Banque. On utilise principalement les cartes de débit lors de transactions de moyenne valeur et les cartes de crédit pour les transactions de grande valeur ».

Comme l'indiquait notre rapport de l'an dernier, les unités de recyclage continuent d'évoluer au rythme des nouvelles technologies, comme celle des machines multi-espèces. Les banques continuent de privilégier une baisse de fréquence des visites de service et de peaufiner leurs techniques prévisionnelles de gestion des espèces. Parallèlement, les banques délaissent lentement leurs guichets automatiques de détail au profit de distributeurs de billets dans des dépanneurs ou des stations-service et cèdent une part du marché aux guichets génériques (qui ne sont pas leur propriété).

Sur le marché de détail, plusieurs commerces se dotent d'unités de recyclage des billets et des pièces de monnaie, ce qui a pour effet de modifier le nombre de visites de service. Certains commerces adoptent également des solutions de coffres-forts intelligents, qui exigent des visites d'équipes de véhicules blindés uniquement lorsqu'il est nécessaire de les vider ou les remplir plutôt qu'à intervalles quotidiens ou hebdomadaires fixes.

La récente légalisation du cannabis offre un nouveau créneau et une nouvelle souplesse au secteur des véhicules blindés. Il importe que celui-ci tire parti de cette occasion. Il incombe aux provinces et territoires de déterminer les modalités de distribution et de vente du cannabis dans leur zone de compétence. Une gestion responsable exigera que du personnel armé et des camions blindés assurent le transport de cette substance de valeur entre les producteurs autorisés et les points de vente de détail. En fait, plusieurs de nos membres font déjà du transport de produits du cannabis, et ce marché offre de grandes possibilités de développement.

DEBOUT POUR LES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE DU RECYCLAGE ET DE LA GESTION DES DÉCHETS

Par Danny Mitchell, coordonnateur de la Division du recyclage et des déchets

Teamsters Canada a accueilli la toute nouvelle Division du recyclage et des déchets en 2018, et j'ai eu l'honneur d'être nommé coordonnateur de ce groupe.

Ma première tâche a consisté à évaluer le nombre approximatif de membres que nous représentons dans la Division du recyclage et des déchets. J'ai été heureux d'apprendre que notre syndicat compte, dans les industries du transport des déchets, du recyclage, de l'identification et de la récupération des matières dangereuses, plus de 3000 membres au pays.

Même s'il ne s'agit pas d'une industrie émergente, elle est définitivement en croissance au Canada et ailleurs dans le monde. Cette augmentation apporte des défis tels qu'une concurrence féroce dans le secteur du transport, ce qui mène à des échanges dynamiques à la table de négociation. Par ailleurs, nos membres reçoivent un salaire supérieur à la norme et profitent d'avantages sociaux et de régimes de retraite que n'obtiennent pas leurs collègues non syndiqués.

Il faut parfois se battre pour représenter nos membres. Plus de 120 membres de la Section locale 847 des Teamsters se sont retrouvés sur les lignes de piquetage chez Stericycle. Les usines touchées à Brampton, Ottawa et Scarborough œuvrent dans le domaine du transport, du tri, du traitement et de l'incinération des déchets médicaux.

Au bout d'une semaine de grève, les employés ont obtenu des journées de congé supplémentaires, un nouveau régime de retraite et des augmentations de salaire de 3 \$ pour toutes les catégories de travailleurs, ce qui se traduit par une hausse annuelle de 3 à 6 %, selon le salaire du salarié avant la grève. Notre victoire a rapproché la compagnie de ses concurrents tels que Waste Management à Toronto, dont les travailleurs sont membres de la Section locale 419 des Teamsters.



Fernanda Santos, présidente de la Section locale 847, avec des membres en grève de Stericycle.

DEBOUT POUR LES TRAVAILLEURS D'ENTREPÔT

Par Jason Sweet, directeur de la Division de l'entreposage et des industries diverses

Qui l'emporte lorsque sécurité et production s'affrontent ?

Les Teamsters représentent des travailleurs d'entrepôt à l'échelle du pays. La plupart, sinon tous, travaillent pour des employeurs qui clament haut et fort que « la sécurité passe avant tout ». Pourquoi les employeurs poussent-ils alors leurs travailleurs à accroître la productivité et offrent-ils des programmes qui laissent entendre que la productivité est prioritaire ?

Ces mêmes employeurs ne se soucient pas de la sécurité lorsqu'ils présentent d'excellents résultats de productivité. Mais lorsque, par malheur, un des employés est victime d'un accident de travail, ils blâment rapidement notre confrère ou consœur et lui imposent des mesures disciplinaires pour avoir supposément créé une situation non sécuritaire.

Je suis encore étonné que les employeurs encouragent les gens à travailler sans se soucier de leur sécurité, et ce, pour de l'argent. Un des plus grands employeurs de membres des Teamsters dans la Division de l'entreposage impose des mesures disciplinaires à ses salariés lorsqu'ils n'atteignent pas leurs quotas de productivité et récompense ceux qui les obtiennent en ne respectant pas les règles de sécurité. En tant que syndicat, nous devons ne jamais faire de compromis sur la sécurité de nos membres.

Cela dit, faites-moi plaisir et ralentissez, faites votre travail correctement, travaillez de façon sécuritaire et surtout, rentrez chez vous sains et saufs à la fin de la journée pour retrouver votre famille.

Entreposage d'aliments surgelés

L'industrie de l'entreposage des aliments surgelés vit de bons moments au Canada. Une bonne convention collective est le moyen tout indiqué de protéger nos membres contre les employeurs qui cherchent à réduire les coûts, assis bien au chaud dans leurs bureaux.



Un de nos employeurs vient de signer un contrat avec un fournisseur qui met tous nos membres à risque en ne fournissant pas l'équipement de sécurité adéquat pour faire le travail. Je suis encore étonné que de nos jours un syndicat doive forcer un employeur à protéger ses employés.

Il a fallu des griefs, des rencontres et des arrêts de travail pour que cet employeur finisse par accepter de corriger la situation et assurer la sécurité de ses employés.

▲ De l'équipement de sécurité inadéquat pour le travail.

VERSACOLD

Les travailleurs de Versacold Logistics se rappellent leur confrère Virgilio Bernardino, décédé au travail le 23 août 2003, écrasé par des débris en chute.

Des bannières sont installées dans toutes les installations de l'entreprise en Ontario et toutes les conventions collectives contiennent un rappel que la sécurité passe avant tout.



Travailleurs et travailleuses d'entrepôt à Versacold, membres de la Section locale 419.

DEBOUT POUR LES TRAVAILLEURS DE LA VENTE AU DÉTAIL, DES BRASSERIES ET DES BOISSONS GAZEUSES

Par Michel Héroux, directeur de la Division de la vente au détail, des brasseries et des boissons gazeuses

La pénurie de main-d'œuvre dont on entend beaucoup parler depuis quelques mois touche de nombreuses entreprises dans lesquelles nos membres sont présents. On remarque que le marché de l'emploi est de plus en plus à l'avantage des travailleurs et cette tendance risque d'être encore plus marquée au cours des prochaines années.

Molson

Les négociations en vue du renouvellement de plusieurs conventions collectives chez Molson, tant à Montréal que dans les régions de la belle province, ne se sont pas déroulées sans problèmes. Nos membres ont clairement fait savoir à leur employeur que les offres étaient tout juste acceptables en ratifiant les nouvelles offres avec à peine plus de 50 % des votes. On prévoit donc que les renégociations de ces conventions collectives prévues en 2021 seront difficiles pour cet employeur.

Par ailleurs, la nouvelle usine présentement en construction sur la Rive-Sud de Montréal suscite beaucoup d'inquiétude chez nos membres puisqu'on ne sait toujours pas si le brasseur continuera son virage canette. Rappelons que les lignes de production de canettes demandent moins de travailleurs que celles des bouteilles brunes qui sont pourtant plus écologiques.

À défaut d'avoir été convié à la première pelletée de terre de la nouvelle usine Molson sur la Rive-Sud de Montréal, le syndicat des Teamsters a décidé de s'y inviter. Éric Picotte, porte-parole des travailleurs et président syndical de l'établissement de la rue Notre-Dame, ainsi que des confrères de l'usine, se sont rendus disponibles auprès des médias afin d'attirer l'attention du grand public et des élus sur les conséquences négatives du virage canettes entrepris il y a quelques années par le brasseur.

▼ Conférence annuelle des travailleurs et travailleuses des industries des brasseries et des liqueurs douces.



Sleeman-Unibroue

Les Sections locales 931 et 1999 représentent les intérêts des travailleurs et travailleuses à l'usine et au centre de distribution de Sleeman-Unibroue. Les salariés de l'usine ont eu vent d'une bonne nouvelle récemment puisque l'employeur serait sur le point d'investir des millions de dollars dans l'usine de Chambly. Pour leur part, les membres affectés au centre de distribution ont ratifié un nouveau contrat de travail au moment d'écrire ces lignes.

Labatt

La pénurie de main-d'œuvre, notamment des chauffeurs de classe 1, a perturbé les activités de distribution de la compagnie Labatt au cours des trois dernières années. La compagnie a donc décidé de mettre sur pied son propre programme de formation à l'intention de ses nouveaux travailleurs pour faire face au manque de travailleurs.

Par ailleurs, Labatt a annoncé récemment la fermeture du service de télévente de Québec, provoquant ainsi la perte d'une douzaine d'emplois. L'équipe des ventes de Montréal verra aussi quelques postes déclassés à un niveau moindre.

Coke

Les membres de la Section locale 1999 chez Coke ont obtenu un excellent contrat de travail au printemps 2018. Les conditions des travailleurs sont non seulement améliorées, mais le régime de retraite et les prestations déterminées sera maintenu pour toute la durée du contrat. En vertu de cette nouvelle convention collective, la compagnie souffrira moins de la pénurie de main-d'œuvre, notamment chez les chauffeurs de camion puisque les conditions de travail y sont enviables.

De manière plus générale, les machines à boisson gazeuse Freestyle sont de plus en plus populaires et répandues un peu partout au Canada. Ce concept permet aux clients de mélanger plusieurs saveurs et ainsi de personnaliser leur boisson gazeuse.

En Colombie-Britannique, la distribution des produits Coke aux marchands et aux points de vente de restauration rapide est désormais effectuée par Sysco qui centralise la distribution de plusieurs autres produits. Malgré cela, il n'y a pas eu de pertes d'emplois chez nos membres.



▲ À défaut d'avoir été convié à la première pelletée de terre de la nouvelle usine Molson sur la Rive-Sud de Montréal, le syndicat des Teamsters a décidé de s'y inviter.

Pepsi

Un nouveau contrat de travail a été ratifié par une mince majorité de nos membres à l'usine Pepsi de Montréal. Il s'agit d'un message clair à l'employeur, c'est-à-dire que la prochaine ronde de négociations prévue en 2023 risque d'être difficile.

À la fin 2017, les travailleurs et travailleuses de PepsiCo d'Annacis Island, en Colombie-Britannique, ont voté en faveur de l'affiliation à la Section locale 213. En effet, les salarié(e)s des services de la production, de l'entrepôt, du contrôle de la qualité et de l'entretien ont choisi le syndicat des Teamsters pour défendre leurs intérêts. De nombreuses rencontres ont eu lieu entre le syndicat et la direction de l'usine afin d'aplanir les difficultés entre les parties.

Rona

Comme le craignaient plusieurs observateurs de l'industrie, le géant américain Lowe's a fermé plusieurs magasins un peu partout au Canada, notamment au Québec. Même si ces fermetures n'ont pas eu de conséquences sur les membres représentés par les Teamsters, il n'en demeure pas moins qu'elles furent très mal accueillies par le monde syndical, par les représentants de la classe politique et par les médias en général. Par ailleurs, nos membres qui travaillent dans les magasins et au centre de distribution de Boucherville ont vu leur effectif syndical augmenter en dépit du processus de rationalisation mis en place par l'employeur.

DEBOUT POUR LES JEUNES

Par Cody Woodcock, ancien président du Comité des jeunes de Teamsters Canada (CJTC)

Le Comité des jeunes de Teamsters Canada (CJTC) a été très actif cette année, car il a cherché des moyens d'aider tous ses membres. L'idée de défendre les membres et de défendre les Canadiens se trouvait au centre de ses préoccupations et a guidé ses actions tout au long de l'année.

Le comité s'est appliqué à apporter la touche finale à la campagne Rendre obligatoire. Même si la bataille pour éliminer les préjugés concernant la maladie mentale n'est pas terminée, le comité concentrera ses efforts sur la mobilisation et le recrutement de nouveaux membres afin que ces derniers tirent avantage du mouvement syndical. Le comité continuera à défendre le soutien pour tous les Canadiens en regard de la santé mentale en milieu de travail.

Ce fut très impressionnant d'être invité à parler devant le Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées, à la Chambre des communes. Ce fut une occasion unique pour nous d'être entendus et reconnus à l'échelle nationale. Nous avons parlé aux élus de la nécessité de changer les milieux de travail afin d'abolir les préjugés, de prévenir la maladie mentale et d'accueillir et d'appuyer les personnes qui en souffrent. Notre message a été bien reçu par tous les partis politiques et nous continuons à faire des pressions pour que de tels changements aient lieu.







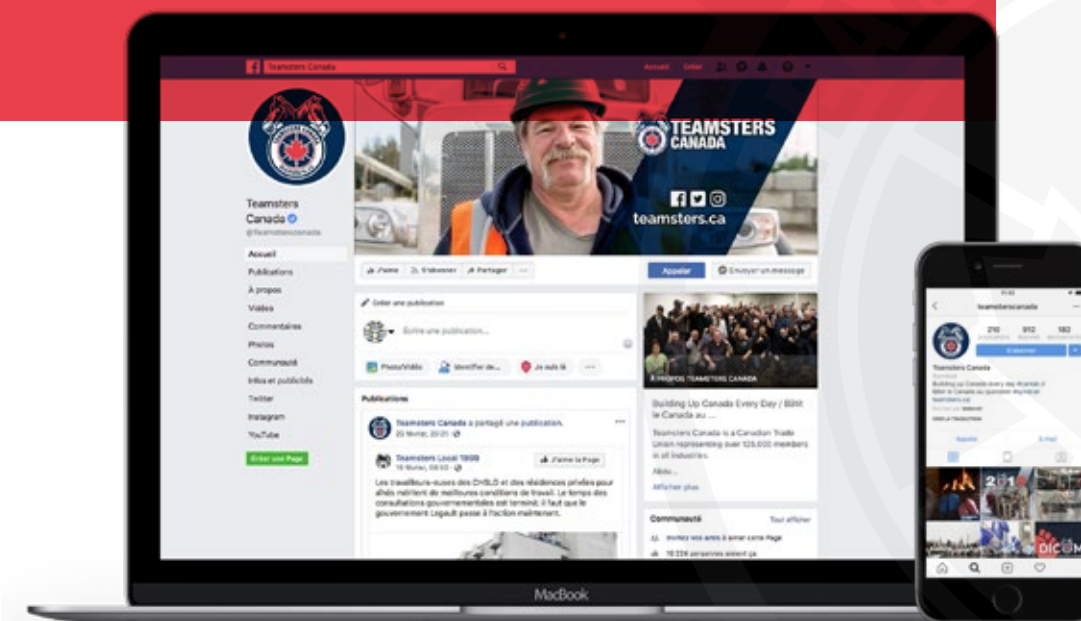
▲ Le Comité des jeunes de Teamsters Canada.

Puisque nous concentrons désormais nos efforts sur la mobilisation de nouveaux membres et le recrutement de membres potentiels, nous lançons un appel à nos consœurs et confrères actuels. Nous aimerions savoir ce que tous les membres pensent de la manière dont nous réussissons, en tant que syndicat, à mobiliser nos jeunes membres et attirer ceux qui ne profitent pas encore des avantages d'être syndiqué. Notre comité s'est fixé comme objectif de trouver de nouveaux moyens d'aider les sections locales à rejoindre les travailleurs dans divers secteurs. Nous reconnaissons le besoin d'évoluer et d'élargir notre influence à de nouveaux créneaux afin de nous adapter au monde changeant et à la nouvelle réalité des réseaux sociaux.

Je vous encourage à nous contacter si vous avez des suggestions sur la façon de mobiliser davantage nos membres et tous les Canadiens.
youth-jeunes@teamsters.ca

SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX!

- +  facebook.com/TeamstersCanada
- +  instagram.com/TeamstersCanada
- +  twitter.com/TeamstersCanada
- +  youtube.com/user/TeamstersChannel





VOUS CONNAISSEZ QUELQU'UN QUI A BESOIN D'UN SYNDICAT.

Chacun mérite le respect, la justice, l'égalité, l'équité et la dignité en milieu de travail. Adhérer à un syndicat garantit tout cela et permet aux travailleurs de profiter d'une meilleure qualité de vie.

Teamsters Canada peut vous aider.

Dites à vos amis et aux membres de votre famille de visiter teamsters.ca/SeSyndiquer ou de composer le 1 866 888-6466 pour en savoir plus sur l'adhésion à notre syndicat.

Toute communication avec nous est confidentielle.

